UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2016 Hedvika Šulcová

Univerzita Pardubice

Fakulta zdravotnických studií

KVALITA A BEZPEČÍ VE ZDRAVOTNICTVÍ – EDUKACE SESTER

Hedvika Šulcová

Bakalářská práce

2016

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Hedvika Šulcová**
Osobní číslo:	**Z13029**
Studijní program:	**B5341 Ošetřovatelství**
Studijní obor:	**Všeobecná sestra**
Název tématu:	**Kvalita a bezpečí ve zdravotnictví - edukace sester**
Zadávající katedra:	**Katedra ošetřovatelství**

Zásady pro vypracování:

1. Studium literatury, sběr informací a popis současného stavu řešené problematiky.
2. Stanovení cílů a metodiky práce.
3. Příprava a realizace výzkumného šetření dle stanovené metodiky.
4. Analýza a interpretace získaných dat.
5. Zhodnocení výsledků práce.

Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**

Rozsah pracovní zprávy: **35 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

1. HEKELOVÁ, Zuzana. Manažerské znalosti a dovednosti pro sestry. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4032-0.
2. PLÉVOVÁ, Ilona. Management v ošetřovatelství. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3871-0.
3. SVĚRÁKOVÁ, Marcela. Edukační činnost sestry: Úvod do problematiky. 1. vyd. Praha: Galén, 2012. ISBN 978-80-7262-845-2.
4. ŠKRLA, Petr. Především neublížit: Cesta k prevenci pochybení v léčebné a ošetřovatelské péči. 1. vyd. Brno: NCO NZO, 2005. ISBN 80-701-3419-4.
5. ŠKRLA, Petr a Magda ŠKRLOVÁ. Řízení rizik ve zdravotnických zařízeních. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2616-8.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Sedláčková**
Katedra klinických oborů

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **9. května 2016**

prof. MUDr. Josef Fusek, DrSc.
děkan

L.S.

PhDr. Kateřina Horáčková, DiS.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 1. března 2016

Prohlášení autora

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 15. 04. 2016

Hedvika Šulcová

Poděkování

Děkuji vedoucí mé práce, Mgr. Evě Sedláčkové, za její vedení, cenné rady, připomínky a za čas, který mi věnovala.

Rovněž děkuji vrchním sestrám nemocnic Pardubického kraje za ochotu spolupracovat, bez které by má práce nemohla vzniknout.

ANOTACE

Tématem bakalářské práce je edukace sester ve zdravotnictví. Cílem práce bylo zjištění celkového postoje sester k celoživotnímu vzdělávání v rámci kvality a bezpečí v nemocnicích Pardubického kraje. K získání dat byl použit polostandardizovaný rozhovor, který tvořil okruhy předem daných otázek. V teoretické části byly popsány formy vzdělávání, které se sestrám v dnešní době nabízí v kontextu se zvyšováním kvality ošetřovatelské péče. Ve výzkumné části jsou analyzovány názory a postoje sester k celoživotnímu vzdělávání a také problematika využití vzdělávacích akcí v praxi sester, jejich výhody i nevýhody. Data, která byla získána od šesti vrchních sester jsou porovnávána a graficky znázorněna pomocí programu Altas.ti.

KLÍČOVÁ SLOVA

Sestra, kvalita, bezpečí, zdravotnictví, celoživotní vzdělávání, celoživotní učení

TITLE

Quality and safety in health care - education of nurses

ANNOTATION

The theme of the bacherol thesis is the education of nurses in health service. The aim of the study was to determine the overal attitudes of nurses to lifelong learning in the context of quality and safety in hospitals of Pardubice region. In the theoretical part were described forms of education that nurses nowadays offers in the context of improving the quality of nursing care. In the practical part is analyzed the opinions and attitudes and also the possibilities of using educational events in practice of nurses, their advantages and disadvantages. Data which was obtained from six head nurses, are compared and graphical representated with help Atlas.ti.

KEYWORDS

Nurse, quality, safety, health care, lifelong learning

OBSAH

0 Úvod 12

TEORETICKÁ ČÁST 15

1 EDUKACE SESTER VE ZDRAVOTNICTVÍ 15

1.1 Kvalifikační vzdělávání všeobecných sester 15

1.1.1 Post-kvalifikační vzdělávání všeobecných sester 16

1.1.2 Osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu 16

1.2 Celoživotní vzdělávání všeobecných sester 16

1.3 Kreditní systém 16

1.4 Registrační systém 17

1.4.1 Specializační vzdělávání 17

1.4.2 Certifikované kurzy, inovační kurzy, odborné stáže, semináře 18

1.4.3 Školící akce, konference, kongresy, sympozia 18

1.4.4 Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost 19

1.4.5 E-learningový kurz 19

1.5 Motivace sester 20

2 KVALITA A BEZPEČí VE ZDRAVOTNICTVÍ 21

2.1 Kontinuální zvyšování kvality 21

2.1.1 ISO, SAK 21

2.2 Bezpečí ve zdravotnictví 22

2.2.1 Standardy ošetřovatelské péče 22

2.2.2 Indikátory kvality 22

2.2.3 Ošetřovatelské audity 23

VÝZKUMNÁ ČÁST 24

3 Výzkumné otázky 24

4 Metodika výzkumu 24

4.1 Výzkumný soubor 25

4.2 Zpracování dat 25
5 ANALÝZA DAT 26
6 Diskuze 41
7 ZÁVĚR 43
8 SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ 45
9 Přílohy 47

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1 Informovanost o vzdělávacích akcích 27

Obrázek 2 Výběr vzdělávacích akcí 28

Obrázek 3 Přínos celoživotního vzdělávání 29

Obrázek 4 Preference forem celoživotního vzdělávání 31

Obrázek 5 Vzdělávání z domova 32

Obrázek 6 Návrhy na zlepšení systému vzdělávání 34

Obrázek 7 Negativa celoživotního vzdělávání s pohledu sester 37

Obrázek 8 Negativa a pozitiva s pohledu sester ..... **Error! Bookmark not defined.**

Obrázek 9 Kvalita péče s vysokoškolským vzděláním 38

Obrázek 10 Nežádoucí událost 40

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČR	Česká republika
ČSJ	Česká společnost pro jakost
EU	Evropská unie
HCI	HealthCare Institute
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
NOP	Náměstkyně ošetřovatelské péče
NZP	Nelékařský zdravotnický pracovník
SAK	Společná akreditační komise
Sb.	Sbírka zákonů
SV	Specializační vzdělávání
WHO	World Health Organization

0 ÚVOD

V procesu kvality a bezpečí je edukace sester nedílnou součástí, proto je zapotřebí nelékařský zdravotnický personál neustále vzdělávat v novinkách moderního ošetřovatelství. Bez vysoce vzdělaných NZP nemůžeme vytvářet bezpečné klima nemocnic. Každé zařízení vyžaduje mít prestižní místo v prostředí zdravotnických institucí, a proto je třeba mít vyškolené manažery a zaměstnance, kteří aplikují moderní poznatky k dosažení cílů zaměřených především na pacienty (Škrla, Škrlová 2008).

Sestry v ČR musí splňovat určitý stupeň vzdělání. První fází je kvalifikační studium, kterým sestra získává odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání, ale tím jejich vzdělávání nekončí. Sestra po absolvování kvalifikačního studia nastupuje do nekonečného kola postkvalifikačního vzdělávání, které jí nabízí nepřeberné množství vzdělávacích akcí. Sestry mají nelehký úkol, a to vybrat si vzdělávací akci, která pro ně bude přínosem, uvolnit se z práce, dokonce si akci financovat. I když si sestra vybere akci, která bude přínosná pro její praxi, není zárukou, že si z akce odnese požadované znalosti, které bude moci uplatňovat ve své praxi. Zčásti je to odpovědnost lektorů, kteří na akcích přednášejí.

Za dobu své praxe jsem se setkala spíše s negativním přístupem k celoživotnímu vzdělávání, a proto jsem se rozhodla pro toto téma. Ke kontrole vzdělávání sester slouží Registr nelékařských zdravotnických pracovníků a kreditní systém. Systém byl vytvořen při vstupu České republiky do Evropské unie a to zákonem č 96/2004 Sb. O nelékařských zdravotnických pracovnících (Česko, 2004). Sestra je tímto zákonem zavázána celoživotně se vzdělávat a být tak součástí kontinuálního zvyšování kvality.

Musíme si uvědomit, že sestry jsou lidské bytosti, které mají své potřeby a musí mnohdy plnit mnoho životních rolí. Sestra může být zároveň matka, manželka, vnučka aj. Je proto důležité sestrám poskytnout dostatek času, podporu a pomoc s financováním od zaměstnavatele, a celkově posilovat jejich motivaci k práci všeobecné sestry. S důrazem na kvalitu péče je nutností mít vysoce kvalifikované sestry, které jsou schopny organizovat, plánovat, realizovat a hodnotit ošetřovatelskou péči na úrovni současné vědy.

Problém, který se neustále řeší, je nedostatek nelékařských pracovníků nebo jejich nespokojenost. Řada sester odchází z nemocnic z důvodu špatného finančního ohodnocení, které neodpovídá tak fyzicky a psychicky náročné práci. Vysokoškolsky vzdělané sestry se přesunují od práce u lůžka k práci v administrativě, neboť neustálý nedostatek personálu i pomocného personálu vede k tomu, že i vysokoškolsky vzdělané sestry, sestry specialistky

musí zastávat práci ošetřovatelského personálu nebo pomocného personálu. V teoretické části bakalářské práce se nastiňuje, jaké podmínky obnáší profese sester. Popisují se zde formy vzdělávání sester v České republice, a to jak kvalifikační, tak post-kvalifikační studium.

CÍLE TEORETICKÉ ČÁSTI

1. Poskytnout základní teoretická východiska, která souvisí s edukací sester v oblasti kvality a bezpečí.

CÍLE PRAKTICKÉ ČÁSTI

1. Zjistit, jakým způsobem jsou nelékařští zdravotničtí pracovníci informování o vzdělávacích akcích.
2. Zjistit, jaké formy vzdělávání jsou preferovány všeobecnými sestrami v nemocnicích Pardubického kraje.
3. Zjistit, co by sestry v systému celoživotní vzdělávání změnily.
4. Zjistit, jaká jsou pozitiva a negativa kontinuálního vzdělávání sester.
5. Zjistit, jaký význam ve zdravotnictví má vysokoškolské studium všeobecných sester.

TEORETICKÁ ČÁST

1 EDUKACE SESTER VE ZDRAVOTNICTVÍ

Edukace nelékařských zdravotnických pracovníků je jedním z nejdůležitějších faktorů pro poskytování kvalitní a bezpečné ošetřovatelské péče. Vzdělávání NZP je důležité, zejména kvůli neustálému pokroku medicíny a ošetřovatelství. Všechny sestry musí mít přehled o nejmodernějších technikách ošetřovatelství, které jsou potřebné pro efektivnější ošetřování nemocných. Edukace je základem pro kontinuální vzdělávání NZP. Ovšem, aby byla edukace opravdu přínosem, je důležitý celkový postoj sester a jejich výběr tématu, které bude aktivem pro jejich práci. Dále pak například také kvalitní edukační metody, které zajistí maximální pozornost zúčastněných volbou vhodného tématu a zkušeným přednášejícím. Každá sestra by se měla vzdělávat ne proto, že je to ze zákona dáno a získá určitý počet kreditů, ale proto aby získané poznatky mohla převádět do své praxe (Škrla, Škrlová 2008).

Profese všeobecné zdravotní sestry patří mezi regulovaná povolání, a pro výkon takového povolání jsou stanoveny právní předpisy, bez kterých nelze vykonávat profesi všeobecné sestry (Urbánková 2013). K zákonným požadavkům například patří požadované vzdělání. Pojem „Celoživotní vzdělávání všeobecných sester“ vychází ze zákona č. 96/2004 Sb., o NZP. Základem tohoto zákona je povinnost průběžně obnovovat, zvyšovat, prohlubovat a doplňovat vědomosti, dovednosti a způsobilosti k výkon zdravotnického povolání. Dle zákona č 96/2004 Sb. Je plnění těchto povinností kontrolováno a hodnoceno formou kreditního systému, registračního systému a prostřednictvím Osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu (Česko, 2004).

1.1 Kvalifikační vzdělávání všeobecných sester

Kvalifikační vzdělávání všeobecných sester je v současnosti soustředěno na vysokoškolská bakalářská studia oboru Ošetřovatelství na vysokých školách nebo vyššího odborného studia oboru Diplomovaná všeobecná sestra na vyšších zdravotnických školách. Dále mezi kvalifikační vzdělávání patří magisterská specializační studia. Všeobecná sestra je po absolvování studia a naplnění adaptačního procesu odborně způsobilá pracovat bez odborného dohledu. Při vstupu České republiky do Evropské unie bylo nutné zavést nové právní normy, které ujasní podmínky k získávání způsobilosti pro výkon NZP.(Česko, 2004).

1.1.1 Post-kvalifikační vzdělávání všeobecných sester

Post-kvalifikační studium je důležité pro udržení odborné způsobilosti sestry a je také nezbytné pro růst během profesního života. Mezi post-kvalifikační vzdělání patří magisterská studia oboru ošetřovatelství, vysokoškolská doktorská studia oboru ošetřovatelství, specializační studia a v neposlední řadě i celoživotní vzdělávání (Česko, 2004).

1.1.2 Osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu

Všeobecná sestra, která se dobrovolně rozhodne pracovat bez odborného dohledu, musí dle zákona č. 96/2004 Sb., splňovat podmínky. Kromě vzdělání a odborné praxe, je nutné také získat dostatečný počet kreditů. Kredity sestry získávají v systému celoživotního vzdělávání. Po splnění podmínek se sestra může registrovat v Národním zdravotnickém informačním systému, kde se shromažďují informace o registrovaných sestrách. Výhodou registrovaných sester je především neustálý přehled o vývoji a nových metodách, který je nutnou součástí při poskytování kvalitní a bezpečné ošetřovatelské péče (Plevová a kol., 2011).

1.2 Celoživotní vzdělávání všeobecných sester

Celoživotní vzdělávání všeobecných sester je důležitou součástí jejich profesního života. Vědomosti se musí nejen získat a udržet, ale také prohlubovat a doplňovat, neboť věda a výzkum jsou v neustálém pokroku a je třeba držet krok s rozvojem oboru ošetřovatelství (Česko, 2004). Celoživotním učením získáváme neustálý kontakt s vyvíjející se technologií, ekonomikou a prostředím celkově. Svět se stále mění a je nutné, aby nelékařský zdravotnický pracovník kontinuálně pracoval na růstu své kariéry. Sestry mají několik možností, jak se účastnit na celoživotním vzdělávání. Například podílet se na odborných stážích, certifikovaných kurzech, školících akcích, seminářích, odborných konferencích, kongresech, sympoziích. Také je možné účastnit se na pedagogické a vědecko-výzkumné činnosti, vypracovat metodiku, nebo se v pohodlí domova vzdělávat s pomocí e-learningových kurzů (Bělohlávek a kol. 2006; Plévová, 2012).

1.3 Kreditní systém

Všeobecné sestry bez přímého vedení nebo odborného dohledu jsou za jednotlivé formy celoživotního vzdělávání ohodnocovány kreditními body na základě vyhlášky č. 423/2004. Získání dostatečného počtu kreditních bodů je podmínkou pro registraci všeobecných zdravotních sester nebo získání, či prodloužení Osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Dostatečný počet kreditů je nutný i v případě přihlášení se k atestační

zkoušce. Ve zdravotnictví je sestrám nabízeno mnoho forem vzdělávání, od různých společností přes velký počet lektorů. Sestrám je za účast na některé z forem vzdělávání připisován konkrétní počet kreditů. Za období 10 let sestra musí získat 40 kreditů, aby nepřišla o registraci a mohla dále vykonávat sesterskou péči bez odborného dohledu. Sestry se mohou účastnit pasivní nebo aktivní účasti, aktivní zájem se oceňuje větším počtem kreditů. Je v podstatě na sestře, jakou formu vzdělávání zvolí. Pokud je sestra aktivní a záleží jí na kvalitě péče, kterou poskytuje, měla by s předstihem hledat vzdělávací akce, které jsou pro ni přínosem a maximálně je využít v poskytování ošetřovatelské péče. Výběrem konkrétní akce a tématu to nekončí. Je důležité, aby akce vedli odborníci, kteří umí o daném tématu hovořit, motivovat publikum a poskytnou mu odpovědi na jeho otázky. Hlavní cíl edukačních systémů není o počtu nastřádaných kreditů, ale o schopnostech používat získané informace pro poskytování kvalitní a bezpečné péče klientům (Škrla, Škrlová, 2008).

1.4 Registrační systém

Registrační systém slouží ke shromažďování údajů o nelékařských zdravotnických pracovnících, kterým bylo uděleno Osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Každý NZP, který usiluje o vydání, či prodloužení platnosti. Osvědčení o výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu, nebo se chce přihlásit k atestační zkoušce, musí získat 40 kreditů za jedno registrační období, které je podle zákona č. 634/2004 Sb., trvá 10 let. Všeobecné sestry po absolvování bakalářského studijního oboru, které podají žádost do 18 měsíců ode dne získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání nemusí již dokládat účast na jednotlivých formách celoživotního vzdělávání (Česko, 2004).

Žádost o prodloužení registrace k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu se podává nejpozději 60 dnů před skončením platnosti osvědčení. Základem pro prodloužení osvědčení je vyplnění žádosti a zaplacení poplatku, který činí 100,- Kč (Česko, 2004). Do žádosti se vyplňuje a potvrzuje výkon zdravotnického povolání a doložení o účasti na celoživotním vzdělávání z posledních deseti let. Pokud není sestra schopná nastřádat určený počet kreditů nebo chce nahradit výkon povolání, má možnost zažádat o zkoušku (Česko, 2009).

1.4.1 Specializační vzdělávání

Specializační vzdělávání je nadstavbou získané odborné způsobilosti NZP. Účelem SV je získání specializované způsobilosti k výkonu specializovaných činností příslušného NZP.

Žádost o zařazení se podává ministerstvu a při splnění podmínek se uchazeč zařadí do programu specializačního vzdělávání. Každému účastníkovi je přidělen školitel, což musí být minimálně zdravotnický pracovník se specializovanou způsobilostí v příslušném oboru, zapsaný v registru NZP způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Školitel po celou dobu prověřuje získávané znalosti účastníka. Specializační vzdělávání se skládá z modulů, každý modul je uzavřená a ucelená část programu, a proto může být akreditován i samostatně jako certifikovaný kurz. Specializační vzdělávání se ukončuje atestační zkouškou se získáním diplomu (Psotová, 2007).

1.4.2 Certifikované kurzy, inovační kurzy, odborné stáže, semináře

Absolvováním certifikovaného kurzu získává nelékařský zdravotnický pracovník zvláštní odbornou způsobilost pro úzce vymezené zdravotnické činnosti. Certifikovaný kurz se tak stává jakousi nadstavbou odborné způsobilosti nebo specializačního vzdělávání. Kurz se skládá z teoretické a praktické výuky. Za absolvování kurzu získá sestra 3 kredity za každý den, nejvíce však 12 kreditů za celou akci. Po úspěšném ukončení certifikovaného kurzu vydá akreditační zařízení certifikát, který uvádí činnosti, k nimž získal uchazeč způsobilost (Česko, 2004).

Inovační kurzy probíhají v akreditovaných zařízeních, nebo je mohou pořádat poskytovatelé zdravotních služeb, kteří zajišťují praktické vyučování na školách. Tyto kurzy mají za cíl obnovovat znalosti a dovednosti sester. Nejvíce lze získat 12 kreditů za jeden inovační kurz. Inovační kurz bývá zakončen testem (Česko, 2004).

Odborné stáže zajišťují akreditovaná zařízení s cílem prohlubovat znalosti a vědomosti prostřednictvím odborné praxe. Je to práce, která se uskutečňuje na jiném pracovišti pod odborným dohledem zdravotnického pracovníka pracujícího bez odborného dohledu. Nejvíce lze získat 15 kreditů za jednu odbornou stáž. Semináře probíhají v akreditovaných zařízeních, nebo jsou pořádané zdravotnickými lůžkovými zařízeními. Za seminář sestra získává 1 kredit v rámci celoživotního vzdělávání (Česko, 2004) .

Semináře slouží k prohlubování vědomostí v určitém oboru. Probíhají formou školení, které trvá minimálně 2 hodiny. Je možné získat 10 kreditů za jedno registrační období (Škubová, 2009). Ucelená data o kreditním systému jsou k náhledu v příloze C.

1.4.3 Školící akce, konference, kongresy, sympozia

Školící akce, konference, kongresy a sympozia jsou akce pořádané akreditovanými zařízeními. Musí trvat alespoň 1 den v rozsahu 4 hodin v každém dni. Nejvíce lze získat

12 kreditů za účast na jedné akci, konferenci, kongresu nebo sympoziu. Všeobecné sestry se mohou zúčastnit pasivně nebo aktivně - to jim poskytne vyšší množství získaných kreditů. Pasivní účastí na mezinárodním kongresu lze získat 5 kreditů, aktivní pak až 15 kreditů (Škubová, 2009).

1.4.4 Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost

Publikační činnost je zveřejňování odborného materiálu souvisejícího s povoláním všeobecné sestry. Za tuto činnost se nepovažuje diskuzní příspěvek, články osobního charakteru, nebo recenze. Sestry mohou získat kredity také pedagogickou činností, což je například vedení teoretické nebo praktické výuky oborů prostřednictvím nichž se získává způsobilost k výkonu povolání všeobecných sester. Za každou vyučovací hodinu sestře náleží 2 kredity, nejvíce může získat 20 kreditů za jedno registrační období. Základní kompetence pro pedagogickou výuku získají sestry během magisterského studia. Za další pedagogickou činnost je považováno vzdělávání studentů prostřednictvím mentoringu, který probíhá během odborné praxe studentů ve zdravotnickém zařízení. Mentorem se stane sestra po absolvování certifikovaného kurzu (Eretová, 2014).

Výzkumná činnost v ošetřovatelství je důležitá pro rozvoj teorie a zlepšování ošetřovatelské péče. Dle WHO se ošetřovatelský výzkum soustředí na rozvoj znalostí péče o lidi zdravé a nemocné, profese sestry, historický vývoj, etický kodex a další. Nejčastěji jde o výzkum, týkající se návrhů a ověřování modelů ošetřovatelské péče. Nejvíce výzkumů ošetřovatelství je soustředěno na vysoké školy a univerzity. Souvisí to především s vysokoškolským vzděláním sester. Za vědecko-výzkumnou činnost sestra získá 25 kreditů v rámci celoživotního vzdělávání. (Eretová, 2014).

1.4.5 E-learningový kurz

E-learningovým je zprostředkován v elektronické podobě, probíhá ve virtuálním prostředí v pohodlí domova nebo zaměstnání. Je ideální možností pro sestru na rodičovské dovolené. E-learningem lze získat všech 40 kreditů celoživotního vzdělávání. Sestra získává 2 kredity po úspěšném zvládnutí testu z probraného tématu, který má minimálně 15 stran a 3 kredity za zvládnutí testu z probraného tématu, který má minimálně 30 stran. Kromě výukových textů se v e-learningovém kurzu může sestra setkat s animacemi nebo video i audio výukou. Výhoda těchto kurzů spočívá v tom, že si NZP může sám rozvrhnou, kdy bude studovat a nemusí se přizpůsobovat závazným termínům školení (Eretová, 2014).

Účastí na jednotlivých formách celoživotního vzdělávání získává NZP od pořadatele záznam do průkazu odbornosti, popřípadě je mu na vyžádání vydáno potvrzení o absolvování celoživotního vzdělávání (Česko, 2011).

1.5 Motivace sester

Velmi důležitou roli v celoživotním vzdělávání hraje motivace NZP. I když je celoživotní vzdělávání povinné ze zákona, neznamená to, že si sestra odnese ze vzdělávací akce informace, které jsou potřebné pro její praxi. Sestra musí být dobře motivována, aby sama cítila potřebu se vzdělat. Poskytování zdravotních služeb je podmíněno lidským faktorem. Vyžaduje široké spektrum pracovníků od jedinců s formální přípravou až po vysoce kvalifikované odborníky. Kvalita poskytované péče je ve značné míře závislá na tom, jak organizace umí své zaměstnance motivovat a získávat je pro své cíle (Juráková, 2009).

2 KVALITA A BEZPEČÍ VE ZDRAVOTNICTVÍ

Pro rozvoj kvality ve zdravotnictví je důležitá vyškolená a edukovaná všeobecná sestra, která je schopná po celou dobu svého profesního života prohlubovat svoje vědomosti a posilovat tak rozvoj ošetřovatelské péče. Měla by to být péče, která uspokojí nebo dokonce předčí očekávání klientů (Škrla, Škrlová, 2008). Existuje mnoho definic kvality z nichž uvádím:

- World Health Organization – WHO (Světová zdravotnická organizace) definovala v roce 1996 kvalitu: *„jako souhrn výsledků dosažených v prevenci, diagnostice a léčbě, které jsou určeny potřebami obyvatelstva na základě poznatků vědy a praxe“* (Gladkij, 2003, s.292)
- Autoři Škrla a Škrlová (2003, s.36) definovali kvalitu jako: *„dělání věcí správně, na správném místě, se správnými lidmi“*

Podle MZ ČR je navrhnuto 7 atributů kvality a výkonnosti zdravotních služeb, které v neposlední řadě zahrnují poskytování péče vyškoleným a edukovaným zdravotnickým personálem, jenž vede péči přiměřenými postupy tedy v souladu s procesními standardy na úrovni současné vědy (Škrla, Škrlová, 2008). V ČR, za uvedení systému kvality do zdravotnické péče, zodpovídá Ministerstvo zdravotnictví České republiky. O zavádění systému kvality do jednotlivých nemocničních zařízení se stará náměstkyně ošetřovatelské péče spolu s vrchními sestrami. Systém kvality nicméně nelze zavádět bez odborně vyškoleného a kladně zainteresovaného zdravotnického personálu, který zodpovídá za kvalitu péče, která je poskytována přímo u klientů (Gladkij, 2003).

2.1 Kontinuální zvyšování kvality

K neustálému zvyšování kvality neodmyslitelně patří prohlubování znalostí všeobecných sester v poskytování ošetřovatelské péče, v čemž je nutné sestry podporovat. Podávané znalosti by měly být srozumitelné, přiměřené, vhodné, dosažitelné a dostupné pro všechny (Plevova a kol. 2012)

2.1.1 ISO, SAK

ISO (International Organization for Standardization) zajišťuje normy a legislativní činnost, která je potřebná pro provoz zdravotnických zařízení. Uvádí základní normy, které se rozdělují na požadavky a podmínky certifikace. ISO standardy jsou každých 5 let přezkoumány, aby se zajistil rozvoj kvalit. Kontrola probíhá formou auditů, které jsou povinnou součástí ISO certifikace. SAK (Spojená akreditační komise) je zaměřena

na nejzávažnější a nejfrekventovanější rizika, která se mohou v zdravotnickém zařízení vyskytovat. Vzdělávací programy jsou buď jednodenní monotématické semináře či vícedenní certifikované kurzy a konference. Lektorský tým je tvořen zejména lidmi s bohatou pedagogickou praxí v mezinárodním měřítku. Mimo jiné vydává publikace zaměřené na kvalitu a bezpečí. Podílejí se na mezinárodní spolupráci a součinnosti s ostatními organizacemi v ČR. ISO a SAK jsou nejrozšířenějšími hodnotitelé kvality péče, nýbrž existují i další externí hodnotitelé kvality (Škrla, Škrlová, 2008).

2.2 Bezpečí ve zdravotnictví

Bezpečí ve zdravotnictví úzce souvisí s kvalitou péče. Jenom péče, která je bezpečná může být kvalitní. Základem je ochrana klientů před újmou na zdraví, následkem lékařské nebo ošetřovatelské péče, nebo péče poskytnuté kterýmkoliv členem ošetřovatelského týmu (Pelikánová, 2011). Mezi nejčastější problém ošetřovatelské péče patří medikační omyly, jejichž příčinou může být např. nedostatečná orientace nových zaměstnanců, neuspokojivá nebo špatná komunikace, nevhodný systém ukládání léčiv nebo nedokonalé označení léčiv, špatná informovanost sester a ostatních pečujících a další. S pomocí standardizace a vzdělávání je možní z části těmto medikačním omylům zabránit (Škrla, Škrlová, 2013).

2.2.1 Standardy ošetřovatelské péče

Standardy jsou prostředkem pro neustále zvyšování kvality péče. Obsahují měřitelné a hodnotitelné parametry pro zpětnou kontrolu s indikátory kvality. Akreditační standardy obsahují všechny legislativní požadavky, které vyplývají ze zákona č 372/2011 Sb. O zdravotních službách. Jsou vytvářeny podle doporučení mezinárodních organizací Evropské unie, WHO a Mezinárodní rady sester. (Česko, 2011; Škrla, Škrlová, 2008)

2.2.2 Indikátory kvality

Indikátory kvality jsou kritériem, podle kterého je porovnáváme s určitým standardem, směrnicí či požadavkem určují, do jaké míry bylo standardu dosaženo. Indikátory musí splňovat určité vlastnosti. Musí být smysluplné, měřit jak pozitivní tak negativní událost. Indikátor je vždy číslo, které se musí vztahovat k určitému kontextu (Škrla, Škrlová, 2003). Vlček popisuje indikátory kvality jako údaj kvantitativních dat, které slouží k hodnocení úrovně procesu. Data slouží k porovnání procesu v čase se zúčastněnými jednotkami (Vlček, 2006).

2.2.3 Ošetřovatelské audity

Ošetřovatelským auditem se rozumí systematické vyhodnocování ošetřovatelské péče, které má za cíl vylepšit kvalitu poskytované péče. Audit je také zpětnou vazbou pro zdravotnická zařízení, analyzují úspěch oddělení, personálu a organizace tím, že porovnává zjištěná data a hledá soulad a nesoulad mezi plánem a výsledkem. Mezi metody ošetřovatelského auditu patří například pozorování sestry při práci, sledování indikátorů kvality, kontrola dokumentace nebo metodika STOPAŘ. Ta je zajímavá tím, že auditoři sledují veškerou péči poskytnutou klientům a postup při předávání klientů mezi pracovníky a mezi jednotlivými pracovišti. Součástí šetření je zaznamenávání osob, které o klienta pečují či pečovaly (SAK, 2009).

VÝZKUMNÁ ČÁST

3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY

1. Jakým způsobem jsou nelékařští zdravotničtí pracovníci informování o vzdělávacích akcích?
2. Jaké formy vzdělávání jsou sestrami preferovány?
3. Co by sestry v systému kontinuálního vzdělávání změnily?
4. Jaká vidí sestry pozitiva a negativa na celoživotním vzdělávání?
5. Jaký názor mají na vysokoškolské studium v souvislosti s kvalitou péče?

4 METODIKA VÝZKUMU

Pro tuto práci byl zvolen kvalitativní výzkum formou polo-standardizovaného rozhovoru. V příloze A jsou uvedeny okruhy otázek. Celkem bylo stanoveno 21 okruhů, které byly připraveny v souladu s cíli práce a teoretickými podklady. V průběhu rozhovoru, ale vznikaly další náměty na otázky, a tím se rozhovor prohluboval. Rozhovory byly zaměřeny na vrchní sestry. Vrchní sestry byly vybrány záměrně, protože lze předpoklad, že mají větší znalosti o celoživotním vzdělávání než podřízené všeobecné sestry a také mají přehled o edukačních aktivitách svých podřízených.

Okruhy otázek se týkaly celkového pohledu na celoživotní vzdělávání všeobecných sester v ČR. Následovaly otázky, které se zaměřovaly na pozitiva a negativa vzdělávání a návrhů na zlepšení systému. Dále byly zařazeny otázky o preferencích vzdělávání, podpory zaměstnavatele, přínosu vzdělávacích akcí pro praxi, prioritách při výběru vzdělávacích akcí. V dalších otázkách se zaměřuji na mimořádné události, jako je pád pacientů a záměna pacientů.

Každý rozhovor byl nahráván na digitální medium a následně přepsán do programu Microsoft Word a zpracováván v programu Atlas.ti.7. Školení programu Atlas.ti.7 proběhlo formou pasivní účasti v rozmezí 4 hodin. Účast na školení poskytla základní orientaci v programu, která byla nezbytnou součástí praktické části práce. Potvrzení o školení je uvedeno v příloze E. Na doslovný přepis rozhovorů se můžete podívat v příloze D. Rozhovory probíhaly v období červenec – listopad 2015 v nemocnicích Pardubického kraje, a.s. za souhlasu vedení nemocnic a souhlasu respondentů. Výzkum probíhal v prostředí respondenta, na oddělení vrchních sester. Atmosféra byla příjemná, se sestrami jsem seděla u jednoho stolu tak, aby

vzdálenost byla přátelská. Rozhovory trvaly zhruba 25 minut, délka však nebyla omezená. Sestry byly velmi vstřícné a otevřené k danému tématu. Jelikož se výzkum netýkal pacientů, nebyl vyžadován souhlas etické komise.

4.1 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor byl tvořen šesti vrchními všeobecnými sestrami z nemocnic Pardubického kraje, a.s. Dvě vrchní sestry jsou z oborů interních, dvě sestry z oborů chirurgických, a dvě sestry ze specializačních oddělení kardiologie a psychiatrie. Respondentky byly osloveny záměrně, hlavním kritériem výběru byla ochota spolupráce.

Kontakty se sestrami jsem navazovala přes email, kde jsem je požádala o spolupráci při tvorbě bakalářské práce. Poskytla jsem jim základní informace o tématu, cílech práce, výzkumných otázkách a o principu dobrovolnosti. Se sestrami jsem si domluvila konkrétní datum a čas schůzky. Vytvořila jsem si informovaný souhlas, ve kterém byly sestry ztotožněny s tím, že rozhovor bude nahráván na digitální medium. Výzkum byl ukončen, když došlo k saturaci dat.

4.2 Zpracování dat

Data byla zpracována v programu Microsoft Word, kam byla přepisována z digitálního média. Dále byla data zpracovávána v programu Atlas. Ti 7, kde se jednotlivé odpovědi kódovaly a přiřazovaly k jednotlivým kategoriím, které byly relevantní pro výzkumný záměr.

„Kódování znamená stálé srovnávání fenoménů, případů atd. A formulaci otázek ohledně textu. Přitom se k částem empirického materiálu přiřazují označení neboli kódy, které jsou nejdříve pojmově velmi blízké textu a později se stávají stále abstraktnější.“
(Hendl, 1999, s.195).

5 ANALÝZA DAT

Cíl č.1

Zjisti, jakým způsobem jsou nelékařští zdravotničtí pracovníci informováni o vzdělávacích akcích.

Výzkumná otázka č.1

Jakým způsobem jsou nelékařští zdravotničtí pracovníci informování o vzdělávacích akcích?

Sestra č.1 - *,,Více méně přes internet, ať už aktivně nebo pasivně ve formě pozvánek emailem.“*

Sestra č.2 – *,,Při registracích potom chodí emailem různé nabídky. Dále nám nabídky rozesílá náměstkyně ošetřovatelské péče. V časopisu Florence. Sesterské časopisy nám chodí na oddělení, ale vždy pouze tak 5 kusů, takže se to taky musí různě dělit.“*

Sestra č.5 - *,,Naše oddělení nám posílá přes oddělení vzdělávací seznam, takže tam máme veškerý přehled a já si to nacházím na odborných společnostech kardiologie. Většinou přes internet.“*

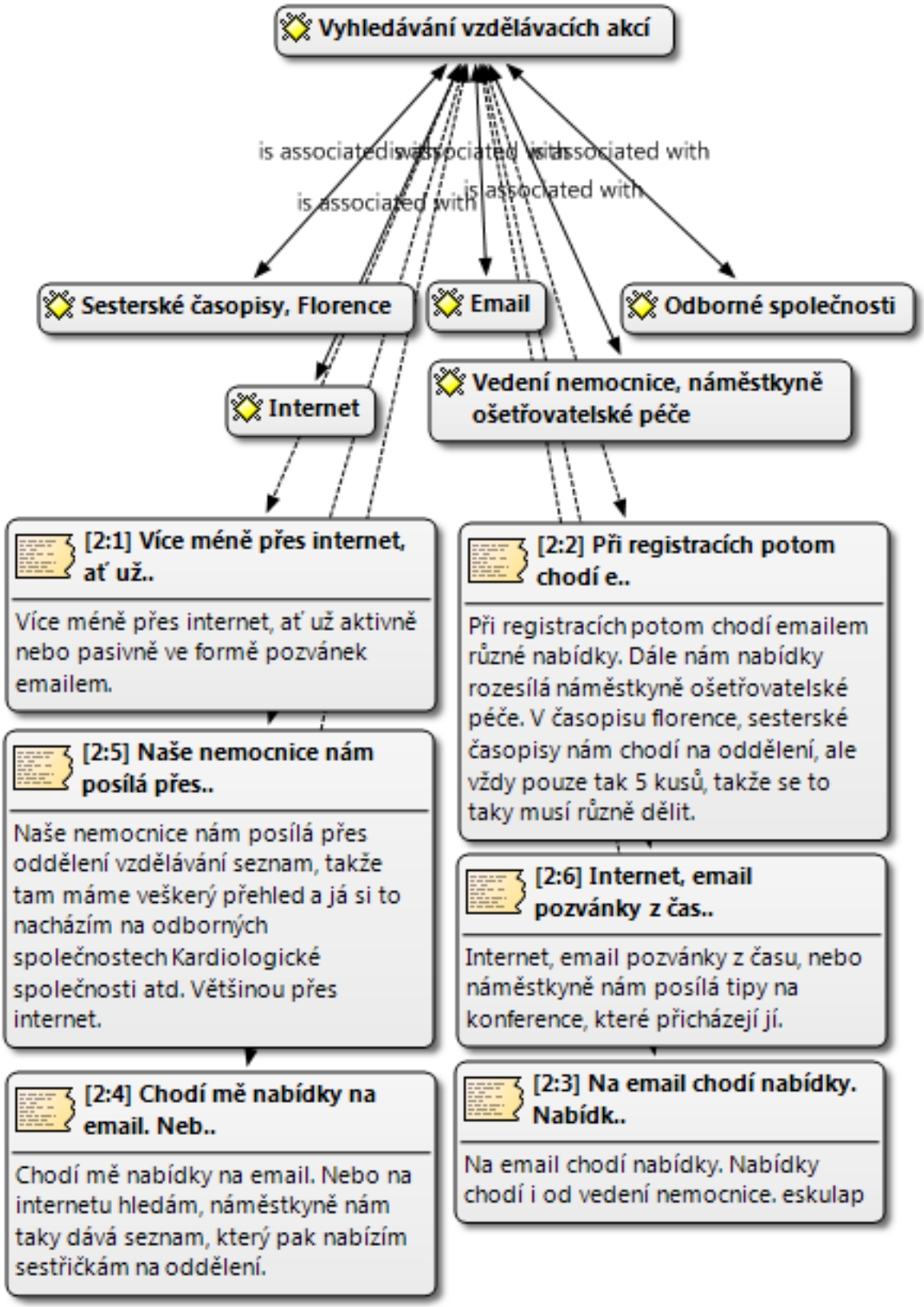
Na obrázku č.1 můžeme vidět, jakým způsobem jsou sestry informovány o vzdělávacích akcích. Většina sester dostává pozvánky na vzdělávací akce přes emailovou adresu. Stejně je tomu i v případě informování o vzdělávacích akcích od vedení nemocnice, konkrétně od náměstkyně ošetřovatelské péče (NOP). Z obrázku č.1 lze také vyčíst, že na třetím místě ve způsobu vyhledávání patří internetové stránky. Sestry mimo jiné uvedly i informování přes časopis Florence a odborné společnosti. Pokud již sestra má nabídky vzdělávacích akcí z emailové schránky, internetových stránek od náměstkyně ošetřovatelské péče, z časopisů a od odborných společností je na sestře, aby si vybrala akci , které pro ní bude přínosem. Prioritou při výběru vzdělávacích akcí je:

Sestra č. 1 - *,,Dostupnost, téma akce, zaměření, a v neposlední řadě finanční náročnost.“*

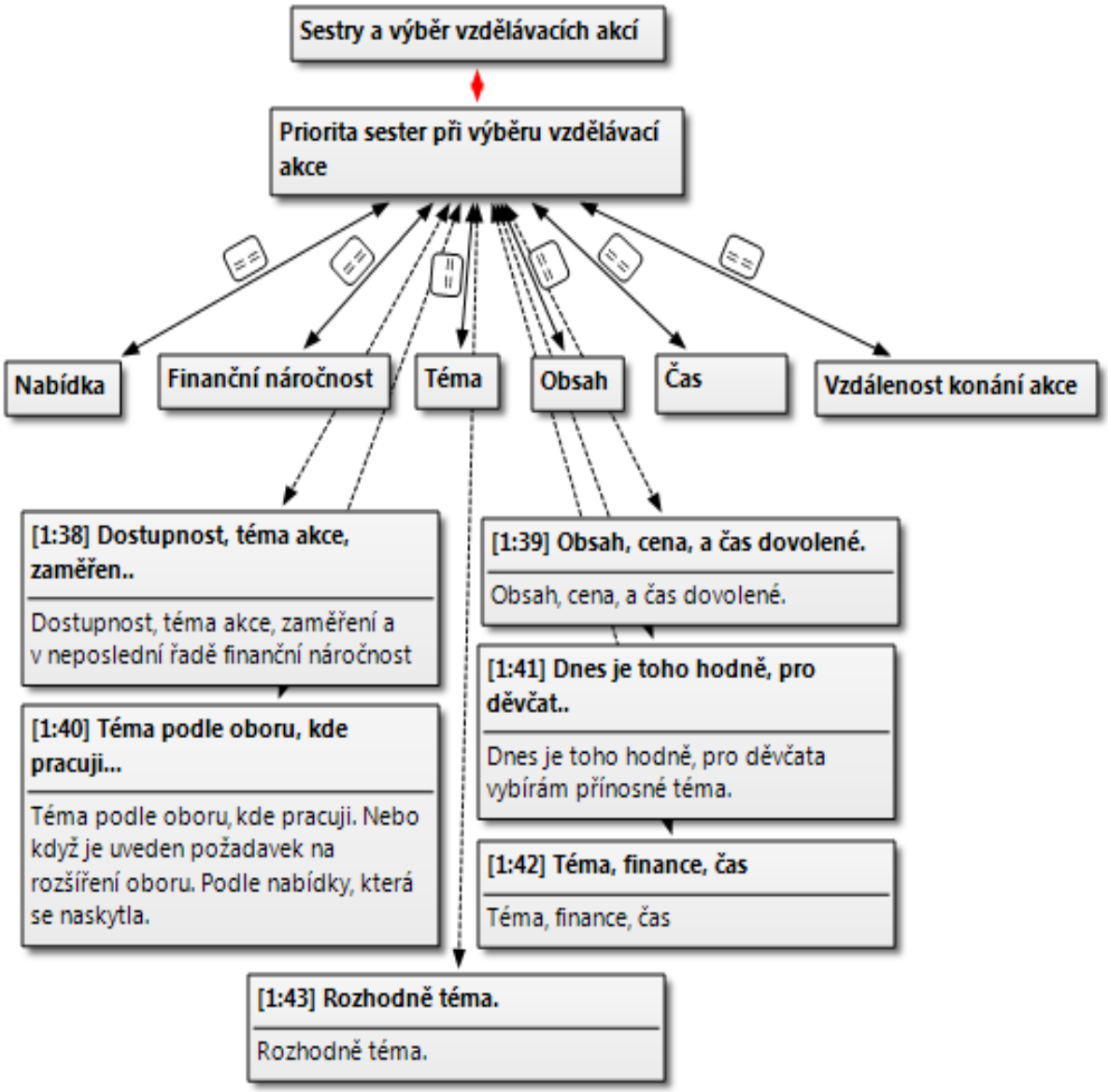
Sestra č. 2 - *,,Obsah, cena, čas dovolené.“*

Sestra č. 5 - *,,Téma, finance, čas.“*

Sestra č. 6 - *,,Rozhodně téma.“*



Obrázek 1 Informovanost o vzdělávacích akcích



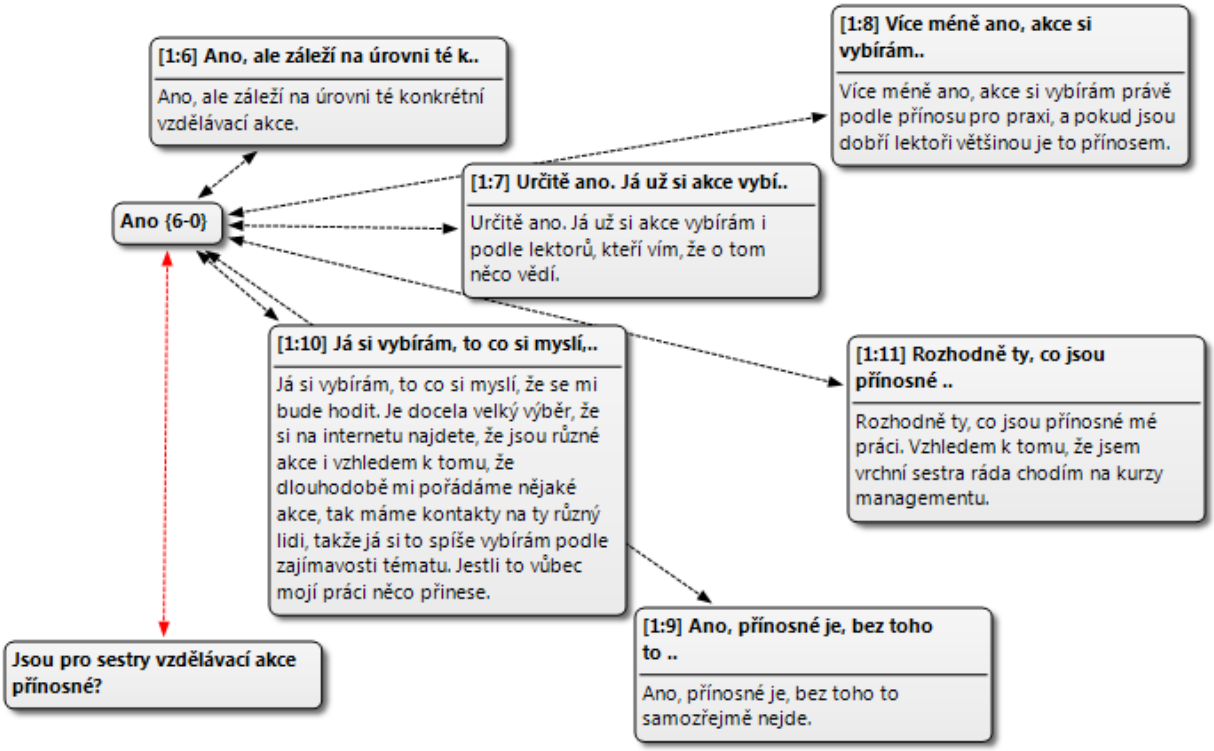
Obrázek 2 Výběr vzdělávacích akcí

Na prvním místě při výběru vzdělávací akce je téma konkrétní akce. Téma, jako hlavní prioritu, určilo všech šest sester.

Sestra č. 3 - *„Akce si vybírám právě podle přínosu pro praxi, a pokud jsou dobří lektoři většinou je to přínosem.“*

Na obrázku č.3 je znázorněn přínos celoživotního vzdělávání sester. Téma je pro sestry většinou přínosem, neboť si ho sestry vybírají podle svého zaměření. Konkrétní téma, ale může být i nepřínosné, a to kvůli nezkušeným lektorům, jak můžete vidět na obrázku č.3.

Sestra č. 2 - *,,Akce vybírám i podle lektorů, kteří vím, že o tom něco vědí.“*



Obrázek 3 Přínos celoživotního vzdělávání

Dvě sestry dávají přednost manažerským kurzům, jedna sestra preferuje kurzy zdravotnického práva.

Sestra č. 1 – *,,Ráda chodím na kurzy managementu.“*

Sestra č. 2 - *,,Mám ráda hodně kurzy managementu, protože tam se člověk hodně dozví, jsou zajímavé kurzy o právu, ale málo kdo to umí přednést.“*

Dále se sestry rozhodují podle ceny vzdělávací akce.

Sestra č.2 - *,,Každá ta akce je zhruba kolem 200-400 korun.“*

Dvě sestry z šesti by viděly jako podstatné zlepšení, kdyby vzdělávání bylo v pracovní době a placené.

Sestra č. 1 - *,, Za mě rozhodně finanční podporu.“*

V neposlední řadě je pro sestry důležitý čas. Sestry si musí vzít neplacenou dovolenou, nebo se vzdělávací akce zúčastnit ve svém volnu. Jelikož i doprava na vzdělávací akce zabere spoustu času. Dvě sestry z šesti by uvítaly vzdělávání v okolí nemocnice, kde pracují.

Sestra č. 3 - *,,Více akcí v rámci nemocnice.“*

Sestra č. 5 - *,,Aby bylo vzdělávání v rámci nemocnice, aby nemusely někam dojíždět, spousta holek by uvítalo, kdyby se ty vzdělávací akce dělali uprostřed nemocnice, že by měly možnost tam jít.“*

Sestry jsou nemocnicemi podporovány. Nemocnice jim podává nabídky vzdělávacích akcí, seznamy, vytvářené vždy na konci roku. Nemocnice je oporou i při zařizování menších lokálních akcí a nemocnice hradí plně specializační studium. Konkrétní vzdělávací akce jsou buď schvalovány nebo zamítány vedením nemocnice a na základě schválení je akce hrazená nemocnicí. Většina nemocnice umožňuje jeden placený seminář za měsíc, bez hrazené dopravy.

Sestra č. 6 - *,,Podporuje, pomaturitní specializační studium nám hradí úplně. Na začátku roku si píšeme o jaké konference máme zájem. Když nám je schválí, tak je i zaplatí, pouze dopravu si zaměstnanec hradí sám. Nebo podle peněz.“*

Sestra č.2 - *,,Naše nemocnice nám umožňuje jeden den na seminář. Pokud máme zájem o nějaký kurz nebo školící akce žádáme vedení, které nám buďto tuto akci povolí nebo zamítne, pokud jí povolí zaměstnavatel ji potom hradí a uvolňuje zaměstnance z práce. Pokud zamítne, všechno si hradí zaměstnanec sám, včetně volna z dovolené. Dále v nemocnici připravujeme certifikované kurzy ve spolupráci s firmami, opět je to na schválení vedení a je tam omezený počet míst pro sestřičky.“*

Sestra č.6 - *,,Podporuje, pomaturitní specializační studium nám hradí úplně. Na začátku roku si píšeme o jaké konference máme zájem. Když nám je schválí. tak je i zaplatí, pouze dopravu si zaměstnanec hradí sám.“*

Cíl č. 2

Zjistit, jaké formy vzdělávání jsou preferovány všeobecnými sestrami nemocnic Pardubického kraje, a.s.

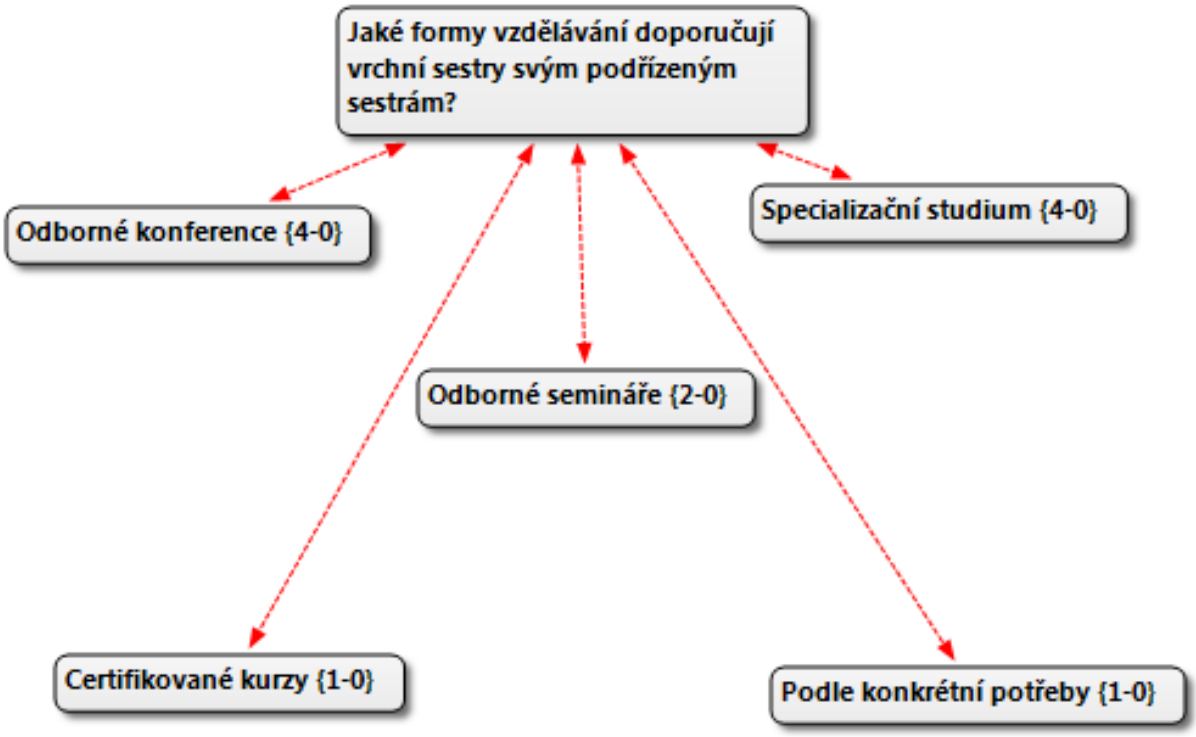
Výzkumná otázka č. 2

Jaké formy vzdělávání preferují sestry z nemocnic Pardubického kraje, a.s.?

Sestra č. 1 - *„Rozhodně to jsou konference. Eventuálně pomaturitní specializační studium.“*

Sestra č. 4 - *„Určitě odborné konference a pomaturitní specializační vzdělávání.“*

Sestra č. 5 - *„Pomaturitka. Hodně konference, semináře.“*



Obrázek 4 Preference forem celoživotního vzdělávání

Na obrázku č. 4 jsou vyobrazeny preference sester k výběru vzdělávacích akcí. Vrchní sestry nejčastěji doporučují svým podřízeným sestrám odborné konference a specializační studia. Dále to jsou odborné semináře a certifikované kurzy. Jedna vrchní sestra nechává výběr na sestrách podle jejich konkrétní potřeby.

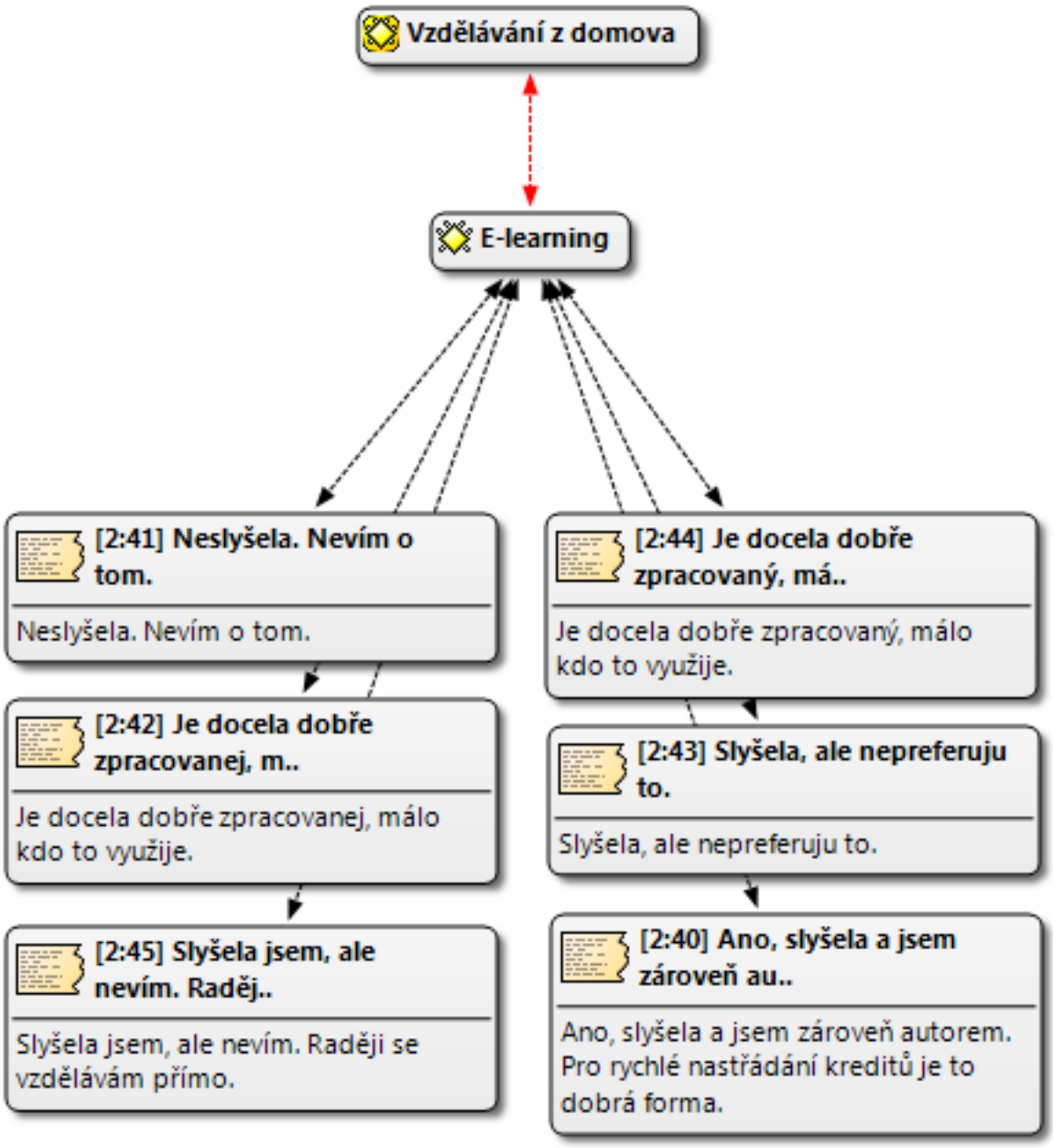
Na otázku, zda sestry preferují i vzdělávání z domova sestry odpovídaly :

Sestra č. 2 - *,, Já osobně ne. Nenašla bych si na to čas.“*

Sestra č. 3 - *,,Ano, pomůže to dohnat chybějící kredity. Není to úplně preferované.“*

Sestra č. 4 - *,,Ne, beru to jako poslední možnost na dohnání kreditů“*

Sestra č. 5 - *,,Děvčata využívají e-learning, ale ne proto, že by se jim to tak strašně líbilo, ale vzhledem k tomu, že nemají čas nahonit body k registraci. Berou to už jako poslední možnost, aby opravdu nachytaly hodně bodů. To je realita.“*



Obrázek 5 Vzdělávání z domova

Na obrázku č.5 můžete vidět, že sestry vzdělávání z domova nepreferují. Vidí tuto možnost jako poslední, když nemají potřebné kredity v registračním období. Nabídka vzdělávání z domova se jim zdá dostatečná. Sestry dále uvádí, že e-learning je dobře zpracovaný, ale poměrně málo využívaný. Dvě sestry z šesti o e-learningovém vzdělávání neslyšely.

Sestra č. 3 – *„Je docela dobře zpracovaný, ale málokdo to využije.“*

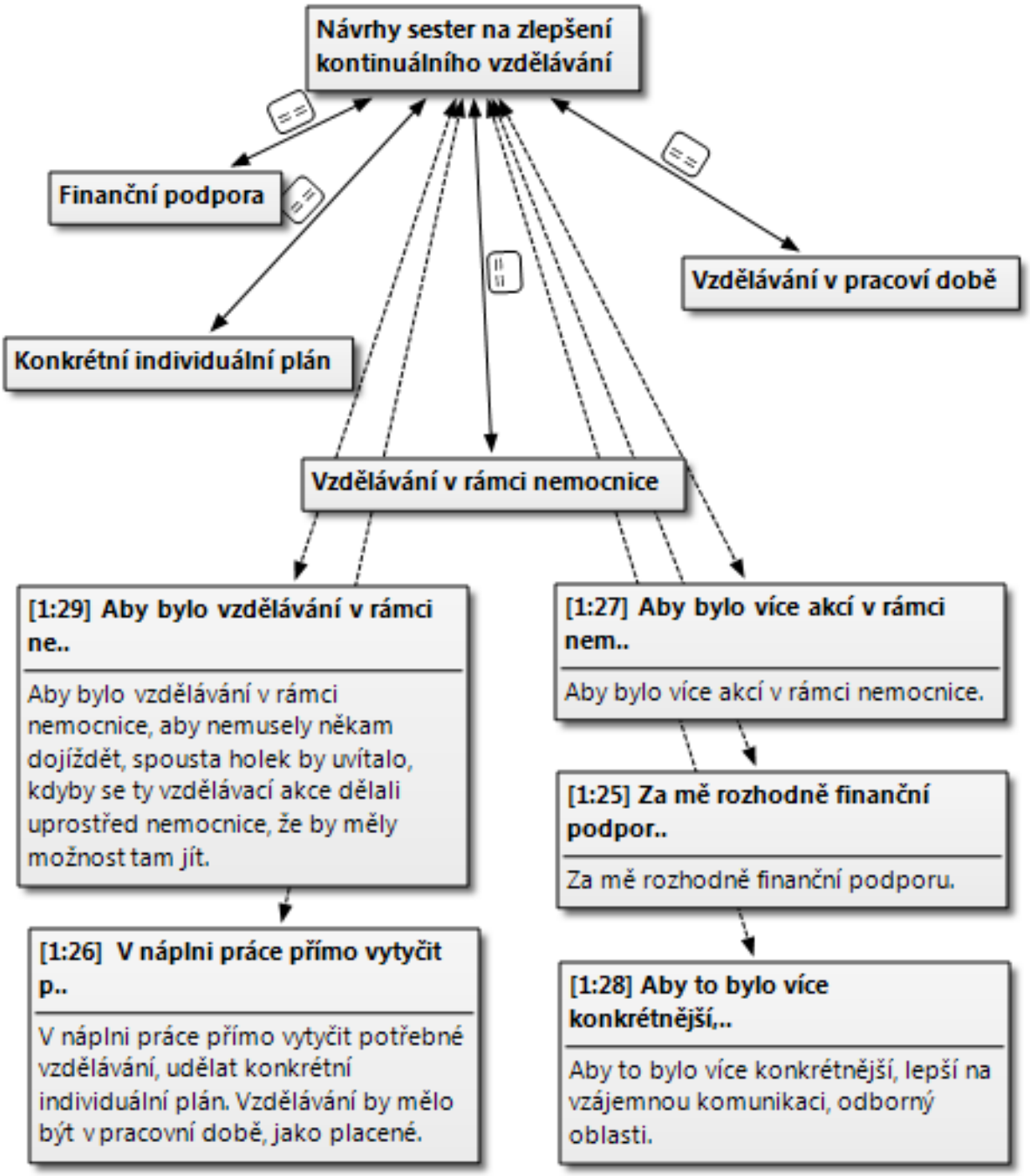
Sestra č. 6 - *„Slyšela jsem, ale nevím. Raději se vzdělávám přímo.“*

Cíl č. 3

Zjistit, co by sestry na celoživotní vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků změnily?

Výzkumná otázka č. 4

Co by sestry na celoživotním vzdělávání NZP změnily?



Obrázek 6 Návrhy na zlepšení systému vzdělávání

Na obrázku č.6 jsou znázorněny návrhy sester na zlepšení vzdělávacích akcí. Tři z šesti sester uvedly, že by uvítaly vzdělávání v rámci nemocnice. Dvě sestry z šesti uvedly jako navrhovanou podporu větší finanční spoluúčast nemocnice na vzdělávacích akcích a individuální plán vzdělávání pro konkrétní skupiny sester. Jedna sestra by se chtěla vzdělávat v pracovní době.

Sestra č.4 - *,,Aby to bylo více konkrétnější, lepší na vzájemnou komunikaci. A také odborné oblasti.“*

Sestra č.5 - *,,Aby bylo vzdělávání v rámci nemocnice, aby nemusely někam dojíždět.“*

Sestra č.6 - *,,Více seminářů, konferencí v areálu nemocnice.“*

Všem sestrám systém celoživotního vzdělávání vyhovuje, ale mají k tomu své připomínky. Dvě sestry odpověděly kladně na otázku o tom, zdali jim vyhovuje systém vzdělávání kladně. Čtyřem sestrám systém vzdělávání vyhovuje zčásti.

Sestra č. 6 - *,,Ano, vyhovuje mi. Ošetřovatelská péče se neustále vyvíjí, a je tedy třeba se neustále vzdělávat a doplňovat si informace a znalosti o novinkách ve svém oboru.“*

Sestra č. 3 - *,,Vyhovuje mi svým způsobem. Dřív byly jenom semináře a vzdělávání bylo pouze pro ty, kteří měli zájem. Nebyl žádný způsob, jak je donutit se vzdělávat.“*

Sestra č.5 - *,,Není problém se vzdělávat, jako že bychom nechtěly, ale ty lidi nemají vůbec čas na to se vzdělat. Pokut to jsou lidé, kteří už jsou zaměstnaní a mají rodinu, tak jsou vůbec rádi, že to stihnou. Je pravda, že spousta děvčat se vzdělává sama, že ani my o tom třeba nevíme. Ale myslím si, že největší problém je z časového důvodu a také z finančního důvodu. Doporučované kurzy, stáže a není to hrazeno zaměstnavatelem, tak spousta lidí je odrazena i od toho, že si to musí platit. A ti lidé na to v současné době nemají.“*

Cíl č. 4

Zjistit, jaká pozitiva a negativa vidí sestry na celoživotním vzdělávání.

Výzkumná otázka č. 4

Jaká pozitiva a negativa vidí sestry na celoživotním vzdělávání?

Sestra č. 1 - *„Mezi negativa bych zařadila finanční náročnost a nedostatek času. Víc jak tři nemůžu pustit, abych zajistila provoz.“*

Sestra č. 3 - *„Negativa jsou v boji o kredity, i když se mi zdá, že už je času na získání bodů dostatečné.“*

Sestra č. 4 - *„Lidi to nutí se vzdělávat, ale vzniklo hodně firem, společností , které se tím zabývají. Já jsem sama zažila jednu konferenci, kde to přednášeli lektoři, kteří si udělali nějaký kurz, měli na to licenci, ale pak nevěděli nic víc než já.“*

Sestra č. 6 - *„Negativum ve financích a časové náročnosti.“*

Na obrázku č. 8 je znázorněno, v čem sestry vidí negativa celoživotního vzdělávání. Mezi uváděná negativa patří čas, finance, nevzdělaní lektoři a nemožnost účastnit se všech akcí a to např. z důvodu zajištění provozu oddělení. Naopak pozitiva vidí sestry v tom, že je dnes potřeba mít vzdělané a proškolené sestry. Je důležité, aby se orientovaly v novinkách ošetřovatelské péče a tyto novinky zaváděly do praxe.

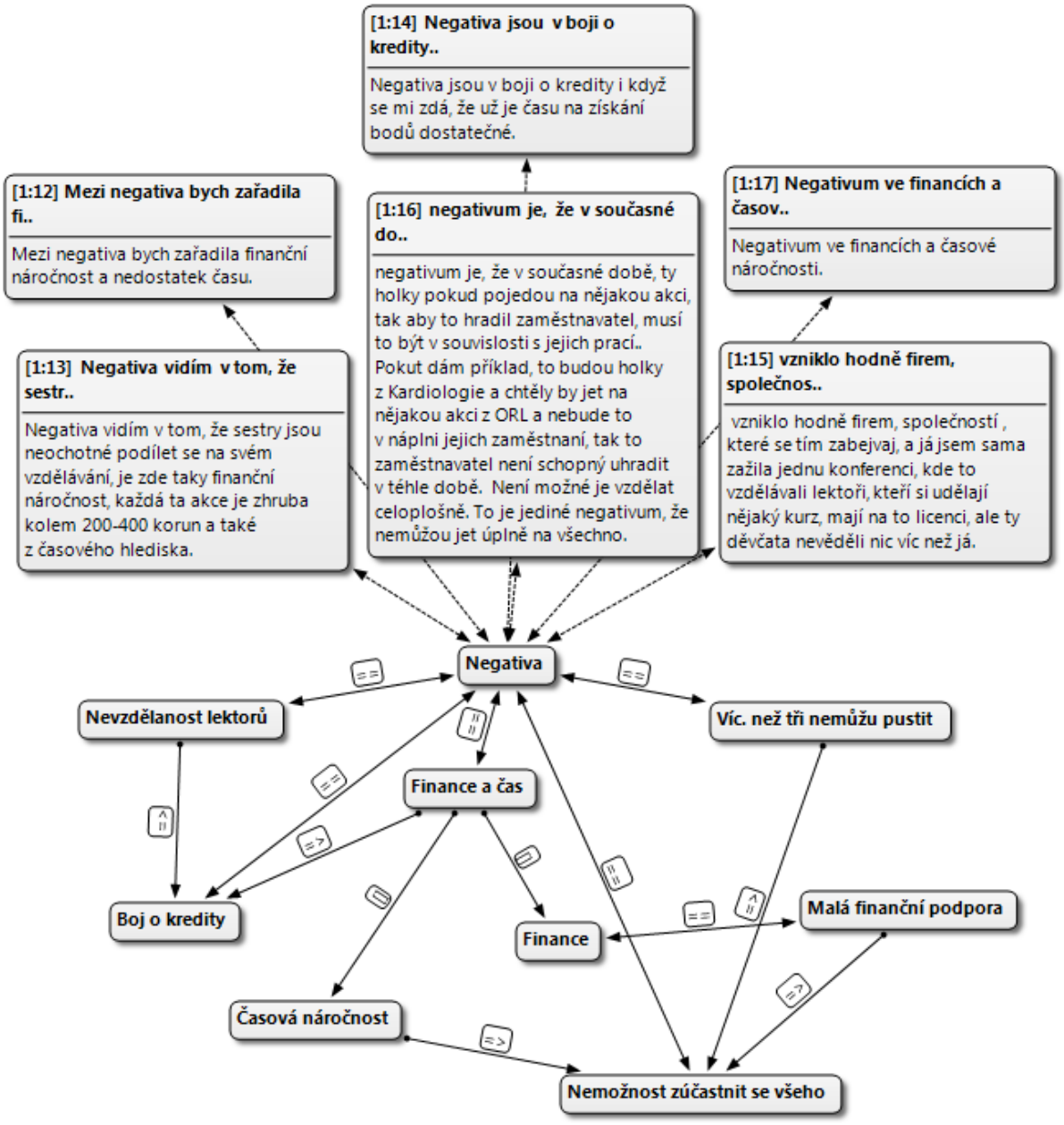
Sestra č. 3 - *„Pozitiva jsou v donucení všech spolupracovat a něco navštěvovat.“*

Sestra č. 5 - *„Já bych řekla, že pozitiva jsou v tom, že to přináší nové věci.“*

Sestry také uvádí, že celoživotní vzdělávání pozitivně ovlivňuje kvalitu jejich práce. Je, ale nutné vybrat si vzdělávací akci s konkrétním zaměřením, které je pro sestru vhodné.

Sestra č. 2 - *„Já si myslím že ano, i ne. Ano, to je to, že si vyberu dle obsahu, co mě zajímá, co je pro mojí práci důležité. Ne v případě, že honím kredity a beru, co zrovna je.“*

Sestra č. 6 - *„Teď byl seminář o péči o dementní pacienty, kupovali se pak kalendáře pro pacienty, barevné označení pokojů, dovolili jsme jim různé fotografie. Myslím, že mají určitý přínos.“*



Obrázek 7 Negativa celoživotního vzdělávání s pohledu sester

Na obrázku č.7 jsou znázorněna negativa, která sestry vidí na celoživotním vzdělávání. Jako negativa sestry určují finanční a časovou náročnost, nevzdělanost některých lektorů, omezený počet sester, které mohou na vzdělávací akce vyslat. Na obrázku č.7 si můžeme všimnou provázanosti těchto faktorů.

Cíl č. 5

Zjistit, jaký názor mají sestry na vysokoškolské studium v souvislosti s kvalitou péče.

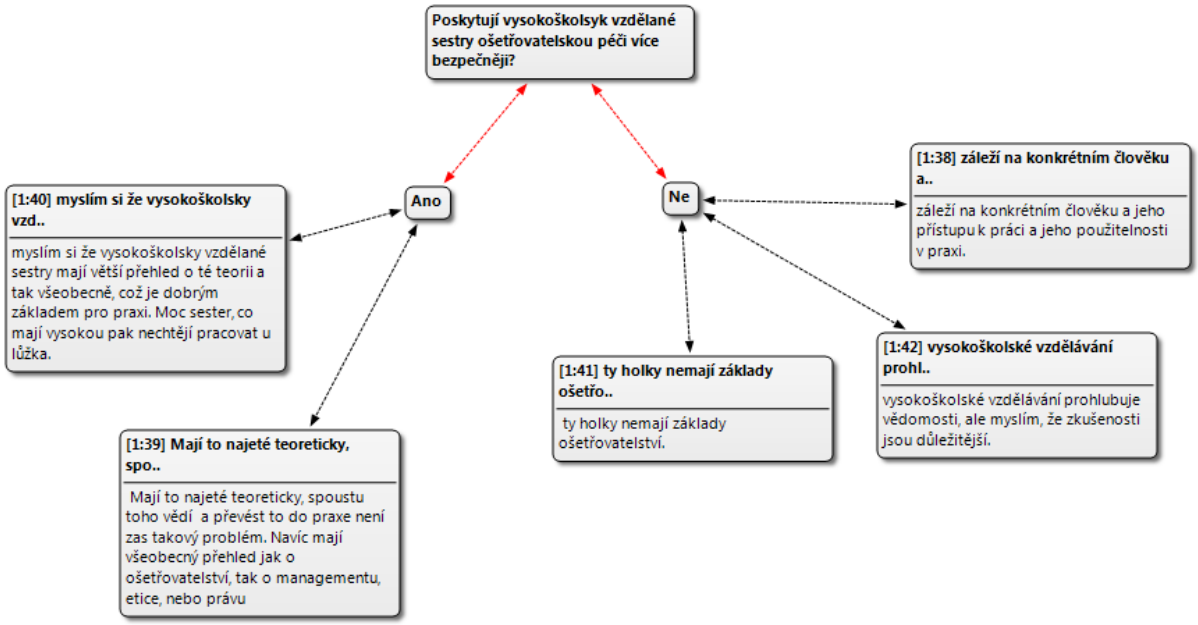
Výzkumná otázka č. 5

Jaký názor mají sestry na vysokoškolské studium v souvislosti s kvalitou péče?

Sestra č. 4 - *„Je to hodně individuální, ale myslím si že vysokoškolsky vzdělané sestry mají větší přehled o té teorii a tak všeobecně, což je dobrým základem pro praxi. Moc sester, co má vysokou, pak nechce pracovat u lůžka.“*

Sestra č. 5 - *„Ne, ty holky nemají základy ošetřovatelství. A málo sester tu práci dělá, protože ji chce dělat. Mezi nimi jsou výjimky, někdy tak excelentní holčiny, ale ty většinou nezůstanou u lůžka, jdou dělat nějakou pozici manažerky. Je to smutná realita.“*

Sestra č. 6 - *„Myslím si, že vysokoškolské vzdělávání prohlubuje vědomosti, ale zkušenosti jsou důležitější. Sestřička, která je po škole, má tituly, není tak praktická, zkušená jako sestry, které tady dělají 20 let. To si myslím, že ta praxe má větší váhu, než to vzdělání.“*



Obrázek 8 Kvalita péče s vysokoškolským vzděláním

Na obrázku č. 9 je vyobrazen názor sester na vysokoškolské vzdělání. Tři sestry si myslí, že vysokoškolské vzdělání nemá vliv na kvalitnější poskytování ošetřovatelské péče. Dvě sestry si naopak myslí, že vysokoškolské vzdělání má smysl díky většímu přehledu v teorii

ošetřovatelství a dalších oborech, které jsou úzce spjaty s ošetřovatelstvím (např. management, etika a právo). Zároveň jedna sestra dodává, že sestry s vysokoškolským vzděláním nechtějí pracovat u lůžka.

Jako nejčastější nežádoucí událost uvedly sestry shodně pád pacienta viz obrázek č.8. Dvě dotazované sestry se setkaly na svém oddělení se záměnou pacienta.

Sestra č.2 - *,,Došlo k záměně pacienta, byla to chyba personálu. Pacient šel dvakrát po sobě na ultrazvuk, měl jít samozřejmě jen jednou, ale druhou žádanku sestra zaměnila. Hned se na to, ale přišlo. Pacienti mají identifikační náramky, označení na postelích, dále se sestry musí ptát na jméno, oslovují je jménem, probíhá kontrola s žádankou.“*

Sestra č.5 - *,,Stalo se, že děvčata zaměnila štítky, když se brala krev. Ověřila jsi jméno, příjmení, datum narození, bohužel byla shoda jmen i data a sestřička už si nezkontrolovala rodné číslo.“*

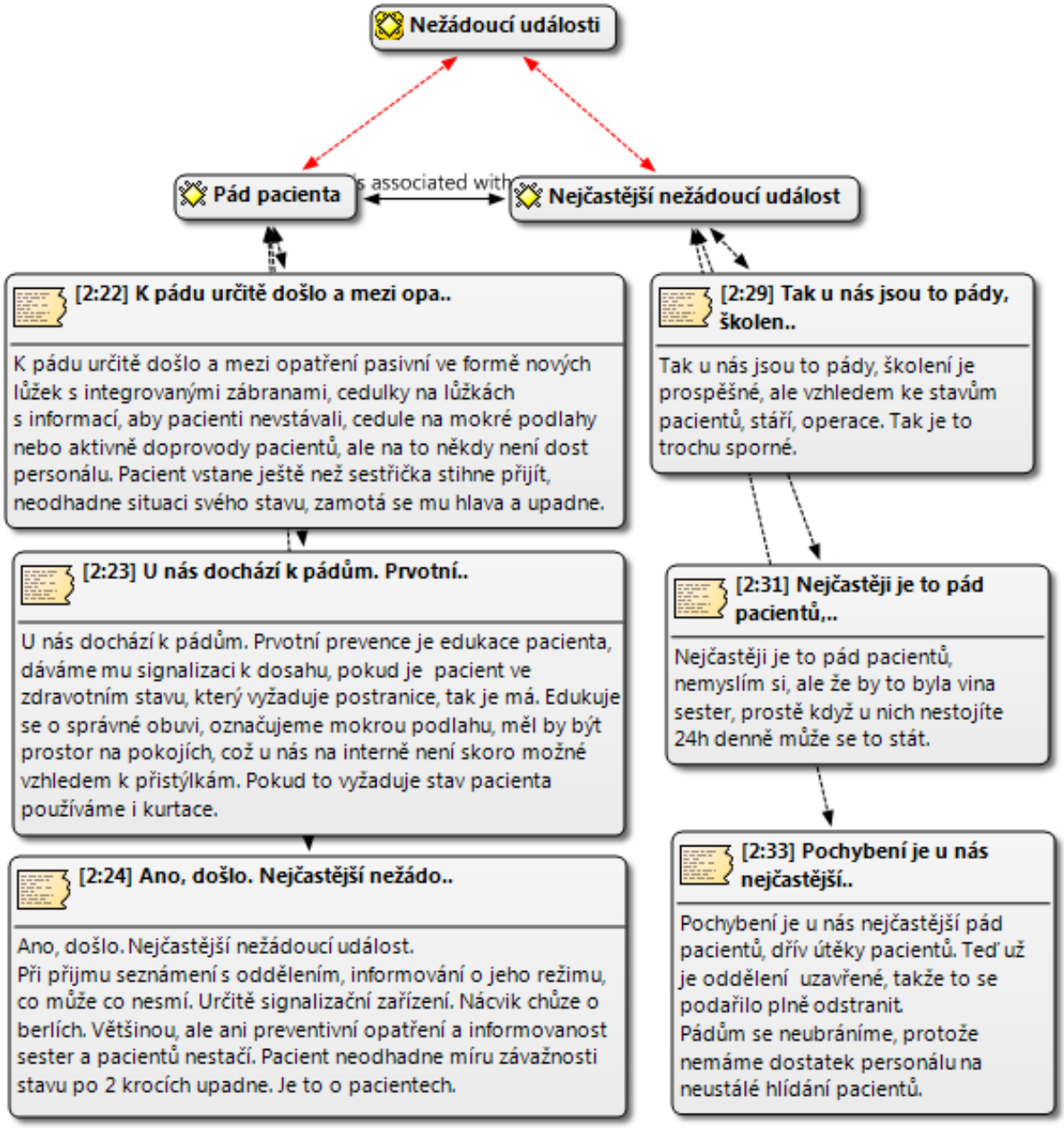
Všechny z dotazovaných sester si myslí, že kvalitnějším školením se pádům nedá zabránit a to i z důvodu nedostatku personálu, který by neustále hlídal pacienty, kteří jsou například zmatení, nebo nedodržují léčebný režim. Sestry říkají, že je důležité pravidelné školení a vzdělávání.

Sestra č. 1 - *,,Myslím, že patříme mezi klasická oddělení , kde se nejčastěji objevují pády pacientů a poranění ostrým předmětem. Nemyslím si, že se tomu dá zabránit kvalitnějším školením, ale rozhodně je ku prospěchu věci opakovat.“*

Sestra č. 3 - *,,Pád pacienta, školením tomu zabránit nejde, jde hodně o individualitu pacienta. Zaměstnanci jsou dostatečně proškolování o prevenci rizika pádu. Červenec byl zaznamenán 1 pád, bez prodloužené hospitalizace, bez prodloužené hospitalizace.“*

Sestra č. 5 - *,,Je to pád pacientů. Je to nejčastější, že ty lidi opravdu uklouznout, jsou zmatení, nebo se to někdy stane, že jsou agresivní, ale nezabráníte tomu, protože někdy jsou ovlivnění farmaky a když ten člověk má nějakou poruchu vnímání tak to neudělá naschvál. Lidi školíme, že důležitá je prevence.“*

Sestra č. 6 - *,,Pochybení je u nás nejčastější pád pacientů, dřív útěky pacientů. Teď už je oddělení uzavřené, takže to se podařilo plně odstranit. Pádům se neubráníme, protože nemáme dostatek personálu na neustálé hlídání pacientů.“*



Obrázek 9 Nežádoucí události

6 DISKUZE

V první výzkumné otázce jsem se zabývala, jakým způsobem jsou nelékařští zdravotničtí pracovníci informování o vzdělávacích akcích. Dle rozhovorů jsou sestry informovány především přes emailovou adresu, internetové stránky, od vedení nemocnice nebo z odborných časopisů (například časopis Florence). V rozhovorech sestry neuváděly nespokojenost s nabídkou vzdělávacích aktivit. V práci Eretové (2014) je uvedeno 28% sester, které jsou plně spokojeny s nabídkou vzdělávacích akcí. Pro 44 % sester je nabídka dostačující. 21% dotazovaných sester jí hodnotí jako nedostačující a 7% sester není s nabídkou spokojena vůbec.

Druhá výzkumná otázka zahrnovala formy vzdělávání a jejich preference. Nejčastěji sestry navštěvují odborné konference, specializační studia, odborné semináře a certifikované kurzy. Dle výzkumu Eretové (2014) je nejčastější formou pro získání kreditů z celoživotního vzdělávání pasivní účast na seminářích, kongresech nebo konferencích. Celkem tak odpovědělo 51 % dotazaného NZP. Druhou využívanou aktivitou je e-learning s 28 % (Eretová, 2014). Ovšem z této práce vyplynulo, že dotazované sestry vzdělávání z domova nepreferují a vidí tuto možnost jako poslední.

Výzkumná otázka č.3 zahrnovala návrhy sester na změnu systému kontinuálního vzdělávání. Sestry jako návrh na zlepšení uvedly, že by se rády vzdělávaly v rámci nemocnice. Dále by sestry ocenily finanční podporu od zaměstnavatele, individuální vzdělávací plán nebo vzdělávání v pracovní době, které úzce souvisí s financemi a časem. Havlíčková (2012) uvádí, že existuje statisticky významný vztah mezi postojem k celoživotnímu vzdělávání a nepříjemným zásahem do volného času. Jinak řečeno, o co více sestrám účast na celoživotním vzdělávání nepříjemně zasahuje do volného času, o to méně pozitivní postoj poté mají k následujícímu vzdělávání. Potvrdil se tedy předpoklad, že zásah do volného času sester v důsledku účasti na vzdělávacích akcích negativně ovlivňuje postoj k neformálnímu vzdělávání. (Havlíčková, 2012). Sestrám systém celoživotního vzdělávání vyhovuje, ale mají k tomu své připomínky. Dvě sestry odpověděly na otázku, zdali jim vyhovuje systém vzdělávání, kladně. Čtyřem sestrám systém vzdělávání vyhovuje z části. V práci Eretové (2014) lze z výsledků soudit, že 91% dotazovaných vidí kontinuální vzdělávání jako přínos pro praxi.

Ve výzkumné otázce č.4 jsem se sester ptala, jaká vidí pozitiva a negativa na celoživotním vzdělávání. Mezi uváděná pozitiva patří podle sester potřeba mít vzdělané a proškolené

sestry. Díky vzdělávání se sestry dozví novinky ošetřovatelské péče a jejich implementaci do praxe. Naopak mezi negativa sestry řadí nedostatek času a finančních zdrojů. Do negativ sestry řadily nevzdělané lektory nebo nemožnost účastnit se všech akcí např. z důvodu zajištění provozu na oddělení. Sestry také uvádí, že celoživotní vzdělávání pozitivně ovlivňuje kvalitu jejich práce. Je, ale nutné vybrat si vzdělávací akci s konkrétním zaměřením, které je pro sestru vhodné. V práci Eretové (2014) 66 % dotazovaných sester odpovědělo, že cítí větší jistotu při poskytování ošetřovatelské péče a 19 % získalo nové vědomosti, které nejsou součástí pregraduální přípravy sester na budoucí povolání (Eretová, 2014).

Eretová (2014, s. 49) píše: ,,22 % sester vybírá vzdělávací akce podle aktuální dostupnosti a 16 % sester dává důraz na finanční náročnost vzdělávacích aktivit.“ Dle Havlíčkové (2012) 7% sester využije poznatky získané na vzdělávacích akcích zřídka kdy. 41 % respondentů uvedlo, že jsou vzdělávací akce spíše finančně náročné a 27 % sester vzdělávání nepříjemně zasahuje do volného času (Havlíčková, 2012).

Výzkumná otázka č.5 zahrnuje názory na vysokoškolské studium v souvislosti s kvalitou péče. Tři sestry si myslí, že vysokoškolské vzdělání nemá vliv na kvalitnější poskytování ošetřovatelské péče. Dvě sestry si naopak myslí, že vysokoškolské vzdělání má smysl díky většímu přehledu v teorii ošetřovatelství a dalších oborech. Z výsledků vyplývá, že je většina dotazovaných sester proti vysokoškolskému vzdělání a chtějí spíše kvalitní dovednosti, které podle nich absolventům vysokých škol chybí.

,,Problémy v systému poskytování zdravotní péče nelze vyřešit se změnou ve vzdělávání ošetřovatelského personálu, ale bude nutné provést změny v systému. Budeme-li mít systém, ve kterém každý člen týmu na všech úrovních bude vykonávat práci dle svých kompetencí, můžeme se těšit na kvalitní péči, spokojenost pacientů a samozřejmě i spokojenost personálu z dobře odvedené práce.“ (Tóthová, 2014 s.180).

7 ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce je vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků. V teoretické části práce jsou poskytnuty informace o celoživotním vzdělávání NZP v České republice v kontextu s kvalitou a bezpečím v ošetřovatelství. Prostřednictvím rozhovorů s vrchními sestrami z nemocnic Pardubického kraje jsem se snažila zjistit celkové postoje sester k celoživotnímu vzdělávání a poskytnout tak náhled do nitra vzdělávání NZP. Rozhovor byl tvořen okruhy otázek. Odpovědi sester byly nahrávány na digitální médium a následně zpracovány v programu Microsoft Word a Atlas. Ti. Snažila jsem se nalézt preferované formy celoživotního vzdělávání, faktory, které ovlivňují výběr vzdělávacích akcí nebo jakou změnu by sestry uvítaly v programu vzdělávání. Ptala jsem se i na to, zda jsou sestry ve vzdělávání podporovány od zaměstnavatele. Zajímala jsem se, zda jsou pro sestry vzdělávací akce přínosné či nikoliv. Prostřednictvím výzkumných otázek jsem zjišťovala, jakým způsobem sestry vyhledávají vzdělávací akce, kterých se chtějí zúčastnit, jaká jsou kritéria při výběru akcí a zdali jsou poté akce pro sestry přínosné. Dále také jaké formy vzdělávání sestry preferují a nabízí svým podřízeným sestrám na oddělení. V neposlední řadě jsem se dotazovala, co by sestry změnily na celoživotním vzdělávání nebo jaké mají návrhy na zlepšování kvality vzdělávání. Nakonec jsem se ptala, jaký mají názor na vysokoškolsky vzdělané sestry, zda si myslí, že vysokoškolsky vzdělané sestry poskytují ošetřovatelskou péči kvalitněji a bezpečněji než sestry bez vysokoškolského vzdělání.

V průběhu analýzy jsem hledala odpovědi na výzkumné otázky, a nyní se pokusím shrnout závěry, ke kterým jsem díky rozhovorům dospěla. Na otázku ohledně vyhledávání vzdělávacích akcí odpovídaly sestry téměř shodně. Většině z nich na emailovou adresu chodí nabídky od různých společností a nabízí jim účast na svých vzdělávacích akcích. Je to snadná a dostupná metoda, jak pohodlně hledat tyto akce. Pokud jsou sestry aktivnější a zajímá je, co je zrovna aktuální vyhledávají akce na internetových stránkách různých společností. Pokud mají sestry tu možnost a chodí jim na oddělení odborné časopisy jako např. časopis Florence, dají se vzdělávací akce vyhledávat i tam. Bohužel, jak jedna ze sester uvedla, odborných časopisů je velmi málo, na jedno oddělení mají cca 5 kusů časopisu Florence. Sestry také uváděly, že informace o vzdělávacích akcích dostávají i od náměstkyně ošetřovatelské péče nebo od managementu kvality, který se tímto snaží sestrám hledaní usnadnit. Sestry neuváděly problémy při vyhledávání vzdělávacích akcí, a proto lze říci, že informovanost nich je dostatečná. Vzdělávací akce sestry vybírají dle přínosu pro praxi, dle jejich konkrétního zaměření, tématu. Dále sestry zajímá, jaký lektor vzdělávací akci vede, neboť pár

sester uvedlo, že mají špatné zkušenosti s lektory, kteří mají nízkou odbornost. Bylo by vhodné, aby každá vzdělávací akce měla zpětnou vazbu ve formě dotazníkového hodnocení. Pro všechny dotazované sestry je celoživotní vzdělávání přínosné, a to zejména z toho důvodu, že si vybírají právě podle obsahu dané vzdělávací akce, nebo podle toho, co si myslí, že pro ně přínosné bude. Mezi preferované formy celoživotního vzdělávání patřily především odborné konference a specializační studia. Hned za nimi se umístily odborné semináře a certifikované kurzy. Sestry využívají i e-learningové kurzy, ale jak vyplývá z rozhovorů, pouze pro doplnění potřebných kreditů. Jako změnu by sestry uvítaly vzdělávání v rámci své nemocnice, aby zkrátily čas a finanční náročnost. Finanční podpora se objevila, jako návrh na změnu u dvou sester. Jak lze usuzovat z reakcí sester, vzdělávací akce si hradí samy a vzdělávají se ve svém volném čase.

I když je celoživotní vzdělávání ze zákona povinné, sestra se nevzdělává víceméně pro své potřeby, ale pro potřeby ošetřovatelské péče a potřeby nemocnice. Bylo by tedy vhodné zainteresovat do financování vzdělávacích akcí právě zaměstnavatele, neboť sestry rozvíjí kvalitu ošetřovatelské péče. Výborné je zjištění, že i přes tyto překážky sestry vidí kontinuální vzdělávání, jako přínosné a vnímají to jako nezbytný předpoklad profesního růstu.

Z názoru sester na vysokoškolské studium vyplývá, že každá sestra je individuální osobnost a vysokoškolský titul nezaručuje kvalitněji poskytovanou ošetřovatelskou péči. Dokonce jedna ze sester uvádí, že vysokoškolsky vzdělané sestry nechtějí pracovat u lůžka, ale vydávají se směrem výš na pomyslném žebříčku.

Sestry jsou i přes mnohá úskalí povinné a stále ochotné se celoživotně vzdělávat a neustále upevňovat svoje vědomosti. Je nutné jim v tom pomoci, aby mohly poskytovat kontinuálně se zvyšující kvalitní ošetřovatelskou péči, která je v dnešní době potřeba. Ke zlepšení situace bych navrhla, aby každá nemocnice měla více svých lokálních školících akcí, kde sestry můžou plnit podmínky celoživotního vzdělávání. Pro sestry by to bylo jednodušší v mnoha směrech. Bylo by dobré začlenit do financování vzdělávacích akcí zaměstnavatele nebo zvyšovat motivaci sester osobním ohodnocením, a také činit vzdělávání přínosnější výběrem vhodných lektorů, kteří akci přednáší.

8 SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

1. ČESKO. Vyhláška č. 189/2009 Sb. ze dne 10. června 2009 o zkouškách podle Zákona o nelékařských zdravotnických povolání, 2009, částka 56, s. 2691-2730.
2. ČESKO. Zákon č. 372/2011 Sb. ze dne 6. Listopadu 2011 o zdravotních službách. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 131, s. 4730-4897.
3. ČESKO. Zákon č. 96/2004 Sb. ze dne 4. února 2004 zákon o nelékařských zdravotnických povoláních. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 30, s.5178-5247.
4. ERETOVÁ, Jitka. *Formy celoživotního vzdělávání nelékařů*. Plzeň, 2014. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Mgr. Petra Vodičková.
5. GLADKIJ Ivan. a kol., Management ve zdravotnictví, 1. vyd., Brno: Computer Press, 2003. 380 s. ISBN 80-7226-996-8
6. HAVLÍČKOVÁ, Jana. Postoje zdravotních sester k neformálnímu profesnímu vzdělávání. *Studia pedagogika*. 2012, 17(1), 8. DOI: 10.5817.
7. HAVLÍČKOVÁ, Jana. *Postoje zdravotních sester k dalšímu profesnímu vzdělávání*. Brno, 2011. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Mgr. Klára Šedová, Ph.D.
8. HEKELOVÁ, Zuzana. *Manažerské znalosti a dovednosti pro sestry*. 1. vyd. Praha 7: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4032-0.
9. HENDL, Jan. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-246-0030-7.
10. JURÁKOVÁ, Pavla. *Motivační systém zdravotních sester v nemocnici*. Brno, 2009. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce PhDr. Alena lubasová.
11. LASOVSKÁ, Alena a Jaroslava KRÁLOVÁ. Motivace všeobecných sester ke zvyšování kvalifikace. *PROFESE on-line*. 2011, **4**(1), 11-15. ISSN 1803-4330.
12. PLEVOVÁ, Ilona. *Management v ošetřovatelství*. 1. vyd. Praha 7: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3871-0.
13. RYDLO, Martin. Současné trendy ve vyšetřování nežádoucích příhod ve zdravotnictví. *Kontakt*, 2007. ISSN 1212–4117.
14. SEDLÁČKOVÁ, Eva. *Bezpečné podávání léčiv ve zdravotnictví z pohledu sester*. Pardubice, 2014. Diplomová práce. Univerzita Pardubice. Vedoucí práce Mgr. Eva Hlaváčková, Ph.D.

15. SEDLÁČKOVÁ, Eva. *Příprava a podání léků nelekařským zdravotnickým personálem*. Pardubice, 2012. Bakalářská práce. Univerzita Pardubice. Vedoucí práce Bc. Kateřina Fialová.
16. SOMROVÁ, Jana a Sylva BÁRTLOVÁ. Význam akreditace nemocnic pro ošetřovatelství. *Kontakt*. 2012. ISSN 1804-7122.
17. STEHLÍKOVÁ, J., a TREŠLOVÁ, M. Využití role sestry rozhodovatelky v praxi. Florence. Praha: Ambit Media. 2010, roč. 6, č. 4, s. 41-43. [cit.7.12.2015]
18. SVĚRÁKOVÁ, Marcela. *Edukační činnost sestry: Úvod do problematiky*. 1. vyd. Praha 5: Galén, 2012. ISBN 978-80-7262-845-2.
19. ŠKRLA, Petr. *Především neublížit: cesta k prevenci pochybení v léčebné a ošetřovatelské péči*. Vyd. 1. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, 162 s. ISBN 80-701-3419-4.
20. ŠKRLA, Petr a Magda ŠKRLOVÁ. *Řízení rizik ve zdravotnických zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 199 s. ISBN 978-80-247-2616-8.
21. ŠULEŘ, Oldřich. *Manažerské techniky III*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 2003, 152 s. Knížka pro každého (Rubico). ISBN 80-858-3987-3.
22. THÓTOVÁ, Valérie. Potřebuje sestra vysokoškolské vzdělání? *Kontakt*. České Budějovice, 2014, 2014(3), 2. ISSN 1804-7122.
23. TRÁVNÍČKOVÁ, Monika. *Odměňování a motivace ve zdravotnictví*. Jindřichův Hradec, 2014. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí práce Ing. Martin Musil.

9 PŘÍLOHY

Příloha A – *Seznam okruhů otázek.* 48

Příloha B – *Informovaný souhlas s výzkumným rozhovorem.* 49

Příloha C - *Změny počtů kreditů za jednotlivé formy celoživotního vzdělávání*.....50

Příloha D - *Doslovné přepisy rozhovorů*.....51

Příloha E - *Potvrzení o účasti na školení*.....68

Příloha A – *Seznam okruhů otázek.*

VÝZKUMNÉ OTÁZKY

1) Vyhovuje Vám systém kontinuálního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků v ČR?
2) V čem vidíte pozitiva a negativa kontinuálního vzdělávání?
3) Navrhla byste něco na zlepšení kontinuálního vzdělávání?
4) Je pro Vás kontinuální vzdělávání přínosné ve vaší práci?
5) Jaké vzdělávací aktivity využíváte nejčastěji ? (Certifikované kurzy, inovační kurzy, odborné stáže, účast na školících akcích, odborné konference, samostudium odborné literatury.)
6) Jakou formu celoživotního vzdělávání preferujete?
7) Při výběru vzdělávacích aktivit je pro Vás stěžejní jejich cena nebo odborný program?
8) Kde obvykle vyhledáváte vzdělávací akce?
9) Preferovala byste vzdělávání z domova?
10) Slyšela jste někdy o E-learningu? Jaký na něj máte názor?
11) Podporuje Vás nemocnice ve vzdělávání? Pokud ano, tak jakým způsobem?
12) Myslíte si, že celoživotní vzdělávání ovlivňuje kvalitu vaší práce? Mohla byste uvést na příkladu?
13) Jaké vzdělávací aktivity nejčastěji navrhujete v rámci vzdělávacího plánu pro své zaměstnance?
14) Máte k dispozici dostatek informací v problematice kvality a bezpečí?
15) Jak se v oblasti kvality a bezpečí poskytovaných služeb vzděláváte Vy a vaši podřízení?
16) Informuje Vás manažer kvality o novinkách v oblasti kvality a bezpečí? Rozumíte vždy jejich sdělení? Máte prostor pro dotazy?
17) Jaké nejčastější nežádoucí události se objevují u vás na oddělení? Myslíte si, že by se jim dalo zabránit kvalitnějším školením?
18) Kolik sester v poměru z vašeho oddělení má vysokoškolské vzdělání?
19) Domníváte se, že vysokoškolsky vzdělané sestry poskytují ošetřovatelskou péči více bezpečněji a kvalitněji, než sestry bez vysokoškolského vzdělání?
20) Je struktura vašeho ošetřovatelského týmu na pracovišti taková, že poskytujete bezpečnou a kvalitní péči?
21) Došlo u vás na oddělení k pádu pacienta? Jaké máte opatření pro zabránění

Příloha B – *Informovaný souhlas s výzkumným rozhovorem.*

INFORMOVANÝ SOUHLAS S VÝZKUMNÝM ROZHOVOREM

Dobrý den,
Dovoluji si Vás požádat o kvalitativní rozhovor jako podklad pro zpracování bakalářské práce „Kvalita a bezpečí ve zdravotnictví – edukace sester“. Jsem studentkou III. ročníku oboru Všeobecné sestra, Univerzity Pardubice, Fakulty zdravotnických studií. Vedoucí práce je Mgr. Eva Sedláčková.

Žádám Vás o souhlas s poskytnutím výzkumného materiálu ve formě audio nahrávky. Všechny výstupy výzkumu a jeho analýzy budou citovány anonymně a bude s nimi nakládáno bez vazby na Vaší osobu či organizaci. Jelikož výzkum není prováděn na pacientech, nebyl schválen etickou komisí. Etická pravidla výzkumu však budou zachována. Svým podpisem výzkum schvaluji.

Děkuji.
S pozdravem Hedvika Šulcová.

Datum a podpis respondenta

Datum a podpis výzkumníka

Příloha C – Změny v počtu kreditů za jednotlivé formy celoživotního vzdělávání

Tabulka: Změny v počtu kreditů za jednotlivé formy celoživotního vzdělávání

Název vzdělávací akce	Počet kreditů podle vyhlášky č. 423/2004 Sb. (účinnost 20. 7. 2004)	Počet kreditů podle vyhlášky č. 321/2008 Sb. (účinnost 29. 8. 2008)	Počet kreditů dle vyhlášky č. 4/2010 Sb. (účinnost 1. 2. 2010)
Inovační kurz, školicí akce, odborný kurz	1 kredit/den – nejvíce 10/akce	3 kredity/den – max. 12/akce	4 kredity/den – nejvíce 12/akce
Inovační kurz jako e-learningový kurz	1 kredit/kurz	2 kredity/kurz – max. 14/reg. období	
E-learningový kurz			2 kredity/min. 15 stran textu, 3 kredity/min. 30 str. textu
Seminář	1 kredit/den – nejvíce 10/akce	1 kredit/den – max. 10/reg. období	1 kredit
Odborná stáž	1 kredit/den – nejvíce 15/stáž	3 kredity/den – nejvíce 15/stáž	3 kredity/den – nejvíce 15/stáž
Kongres, konference, pracovní den,sjezd, sympozium	3 kredity/den – nejvíce 10/akce	4 kredity/den – nejvíce 12/akce	4 kredity/den – nejvíce 12/akce
– přednesení přednášky	15 kreditů	10 kreditů/vlastní přednáška, autorství posteru, aktivní účast na soutěžích	10 kreditů/vlastní přednáška, autorství posteru, aktivní účast na soutěžích
– spoluautor na přednášce	10 kreditů	5 kreditů – spoluautorství nebo přednesení cizí přednášky	5 kreditů – spoluautorství nebo přednesení cizí přednášky
– spoluautor na posteru		4 kredity	4 kredity
Mezinárodní kongres		5 kreditů/den – nejvíce 15/akce 15 kreditů/vlastní přednáška, autorství poster 10 kreditů/spoluautorství nebo přednesení cizí přednášky 5 kreditů/spoluautorství na posteru	5 kreditů/den – nejvíce 15/akce 15 kreditů/vlastní přednáška, autorství poster 10 kreditů/spoluautorství nebo přednesení cizí přednášky 5 kreditů/spoluautorství na posteru
Publikační činnost	autor 15 kreditů/odborný článek spoluautor 10 kreditů/odborný článek autor 25 kreditů/odborné publikace, učebnice, skript, učební pomůcky	autor 15 kreditů/odborný článek spoluautor 10 kreditů/odborný článek v časopise s hodnotou IF + 100 % v recenzovaném časopise + 30 %	autor 15 kreditů/odborný článek spoluautor 10 kreditů/odborný článek IF + 100 %, v recenzovaném časopise + 30 %
Pedagogická činnost	4 kredity/1 den 7 kreditů/2–5 dnů, max. 25 kreditů/reg. období 15 kreditů/nad 5 dnů	2 kredity/vyučovací hodina, nejvíce 20 kreditů/registrační období	2 kredity/vyučovací hodina nebo přednesené sdělení nejvíce 20 kreditů/reg. období
Vědecko-výzkumná činnost	25 kreditů	25 kreditů	25 kreditů
Vypracování metodiky		20 kreditů	20 kreditů

Příloha D – Doslovný přepis rozhovorů

VÝZKUMNÉ ROZHOVORY

KVALITA A BEZPEČÍ VE ZDRAVOTNICTVÍ

EDUKACE SESTER

Otázka č.1)

Vyhovuje Vám systém kontinuálního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků v ČR?

Odpověď č.1)

Řekla bych, že ano.

Odpověď č.2)

Ano i ne.

Odpověď č.3)

Vyhovuje mi svým způsobem. Dřív byly jenom semináře a vzdělávání bylo pouze pro ty, kteří měli zájem. Nebyl žádný způsob, jak je donutit se vzdělávat.

Odpověď č.4)

Co se týká systému, tak je to nastavené docela přísně, a ne vždy to vede k dobrému vzdělání. Někdy se honí body, ne všechno je opravdu přínosem, ne všechno se pro tu sestřičku hodí. Mělo by to být spíše zaměřené na obory, aby to bylo více specifické.

Odpověď č.5)

Není problém se vzdělávat, jako že bychom nechtěli, ale ty lidi nemají vůbec čas na to se vzdělat. Pokut to jsou lidé, kteří už jsou zaměstnaní a mají rodinu, tak jsou vůbec rádi, že to stihnou. Je pravda, že spousta děvčat se vzdělává samo, že ani mi o tom třeba nevíme, ale myslím si , že největší problém je z časového důvodu a také z finančního důvodu. Doporučované kurzy, stáže a není to hrazeno zaměstnavatelem, tak spousta lidí je odrazena i od toho, že si to musí platit. A ti lidé na to v současné době nemají.

Odpověď č.6)

Ano, vyhovuje mi.

Ošetřovatelská péče se neustále vyvíjí, a je tedy třeba se neustále vzdělávat a doplňovat si informace a znalosti o novinkách ve svém oboru. Negativum vidím v tom, že to zabírá čas, musí se dojíždět na semináře. Tím že jsme oddělení psychiatrie je hodně seminářů až v Praze. Musíme si na to brát volno, je to celý den z práce. Je to i finančně náročné. Apelovala bych na vedoucí zaměstnance, tak jako třeba u nás ve Svitavské nemocnici, kde body získávají všichni, kdo se zúčastní. Chce to více školení v rámci nemocnice. V dnešní době je vzdělávání zajímavé, poučné. Není to už jen běh za kredity.

Otázka č.2)

V čem vidíte pozitiva a negativa kontinuálního vzdělávání NZP?

Odpověď č.1)

Pozitiva vidím ve zvyšování kvalifikace a odbornosti sester. Mezi negativa bych zařadila finanční náročnost a nedostatek času.

Odpověď č.2)

Pozitiva vidím v tom, že je dnes potřeba, aby sestry byly vzdělané, protože jdou trendy dopředu. Je důležité, aby se orientovaly v novinkách v ošetřovatelské péči a novinky zaváděly do praxe. Rozvíjí se jejich osobnost v profesi. Negativa vidím v tom, že sestry jsou neochotné podílet se na svém vzdělávání. Je zde taky finanční náročnost, každá ta akce je zhruba kolem 200-400 korun a také z časového hlediska.

Odpověď č.3)

Pozitiva jsou v donucení všech spolupracovat a něco navštěvovat. Sestry se musí vzdělávat celoživotně. Negativa jsou v boji o kredity, i když se mi zdá, že už je času na získání bodů dostatečné.

Odpověď č.4)

Lidi to nutí se vzdělávat, ale vzniklo hodně firem, společností , které se tím zabývají, a já jsem sama zažila jednu konferenci, kde to vzdělávali lektoři, kteří si udělají nějaký kurz, mají na to licenci, ale ty děvčata nevěděli nic víc než já.

Odpověď č.5)

Já bych řekla, že pozitiva jsou v tom, že se přinášejí nové věci. Negativum je, že v současné době, ty holky pokud pojedou na nějakou akci, tak aby to hradil zaměstnavatel, musí to být v souvislosti s jejich prací. Pokud dám příklad, budou to holky z Kardiologie a chtěly by jet na nějakou akci z ORL a nebude to v náplni jejich zaměstnaní, tak to zaměstnavatel není schopný uhradit v téhle době. Není možné je vzdělat celoplošně. To je jediné negativum, že nemůžou jet úplně na všechno.

Podotázka č.2)

Máte omezený počet na vysílání NZP na vzdělávání?

Odpověď podotázky č.1)

Ano, nemůžete všechny pustit z oddělení. I v současné době, že je spousta děvčat studujících. Víc jak tři nemůžu pustit, abych zajistila provoz.

Odpověď č.6)

Pozitivum vidím v tom ,že je a bude stále více proškolených lidí.

Otázka č.3)

Navrhla byste něco na zlepšení kontinuálního vzdělávání NZP?

Odpověď č.1)

Za mě rozhodně finanční podporu.

Odpověď č.2)

V náplni práce přímo vytyčit potřebné vzdělávání, udělat konkrétní individuální plán. Vzdělávání by mělo být v pracovní době, jako placené.

Odpověď č.3)

Aby bylo více akcí v rámci nemocnice.

Odpověď č.4)

Aby to bylo více konkrétnější, lepší na vzájemnou komunikaci, odborný oblasti.

Odpověď č.5)

Aby bylo vzdělávání v rámci nemocnice, aby nemusely někam dojíždět, spousta holek by uvítalo, kdyby se ty vzdělávací akce dělali uprostřed nemocnice, že by měly možnost tam jít.

Odpověď č.6)

Více seminářů, konferencí v areálu nemocnice.

Otázka č.4)

Je pro Vás kontinuální vzdělávání přínosné?

Odpověď č.1)

Ano, ale záleží na úrovni té konkrétní vzdělávací akce.

Podotázka č.4)

Jaké kurzy jsou pro Vás tedy zajímavé?

Odpověď podotázky č.1)

Rozhodně ty, co jsou přínosné mé práci. Vzhledem k tomu, že jsem vrchní sestra ráda chodím na kurzy managementu.

Odpověď č.2)

Určitě ano. Já už si akce vybírám i podle lektorů, kteří vím, že o tom něco vědí.

Odpověď č.3)

Více méně ano, akce si vybírám právě podle přínosu pro praxi, a pokud jsou dobří lektoři většinou je to přínosem.

Odpověď č.4)

Ano, přínosné je, bez toho to samozřejmě nejde.

Odpověď č.5)

Já si vybírám, co si myslí, že se mi bude hodit. Je docela velký výběr, že si na internetu najdete, že jsou různé akce i vzhledem k tomu, že dlouhodobě mi pořádáme nějaké akce, tak máme kontakty na ty různý lidi, takže já si to spíše vybírám podle zajímavosti tématu. Jestli to vůbec mojí práci něco přinese.

Podotázka č.4)

Jaké kurzy jsou pro Vás tedy zajímavé?

Odpověď podotázky č.2)

Je pravda, že mám ráda hodně kurzy managementu, protože tam se člověk hodně dozví, jsou zajímavé kurzy o právu, ale málo kdo to umí přednést. Takže většinou, když to přednáší právník, který nedělá v tom zdravotnictví, tak já mu vůbec nerozumím.

Výběr dělám i podle toho, zdali tam je lektor, kterého znám a vím, že je to člověk, který to umí do praxe. Je pravda, že je spoustu kurzů, které přednáší lékaři, ale to jsou lékaři, že vám to jeden měsíc řeknou tak, a další měsíc se zaplatí jiná firma a řeknou to zase úplně jinak.

Odpověď č.6)

Ano, pokud se dá vybrat. Oddělení psychiatrie toho moc nemá, ale vybírám si i semináře ohledně interních onemocnění např. DM, hojení ran, dekubity.

Otázky č.5)

Jaké vzdělávací aktivity využíváte nejčastěji?

Odpověď č.1)

Řekla bych, že odborné konference.

Odpověď č.2)

Často ty certifikované kurzy, odborné konference a účast na školících akcích samozřejmě.

Odpověď č.3)

Odborné konference, certifikované kurzy, školící akce, zdravotnické noviny, časopis sestra.

Odpověď č.4)

Všechno, stáže málo. Konference, kurzy hodně.

Odpověď č.5)

Jako zaměstnavatel jsem vysílána na certifikované kurzy a já mám teda ráda odborné konference. Stáže maximálně na dva dny. Je to strašný problém finančně, protože to oddělení

má určitý budget, který můžete na to vzdělání vyčerpat, takže jsem radši, když dostanou přednost ty holky, které si potřebují dodělat nějaký ten specializační kurz.

Odpověď č.6)

Konference, podle ceny. Přijatelnost tak do těch 400kč.

Otázka č.6)

Co je pro Vás prioritní při výběru vzdělávací akce?

Odpověď č.1)

Dostupnost, téma akce, zaměření a v neposlední řadě finanční náročnost

Odpověď č.2)

Obsah, cena, a čas dovolené.

Odpověď č.3)

Téma podle oboru, kde pracuji. Nebo když je uveden požadavek na rozšíření oboru. Podle nabídky, která se naskytla.

Odpověď č.4)

Dnes je toho hodně, pro děvčata vybírám přínosné téma.

Odpověď č.5)

Téma, finance, čas

Odpověď č.6)

Rozhodně téma.

Otázka č.7)

Kde obvykle vyhledáváte vzdělávací akce?

Opověď č.1)

Více méně přes internet, ať už aktivně nebo pasivně ve formě pozvánek emailem.

Opověď č.2)

Při registracích potom chodí emailem různé nabídky. Dále nám nabídky rozesílá náměstkyně ošetřovatelské péče. V časopisu florence, sesterské časopisy nám chodí na oddělení, ale vždy pouze tak 5 kusů, takže se to taky musí různě dělit.

Opověď č.3)

Na email chodí nabídky. Nabídky chodí i od vedení nemocnice. eskulap

Opověď č.4)

Chodí mě nabídky na email. Nebo na internetu hledám, náměstkyně nám taky dává seznam, který pak nabízím sestřičkám na oddělení.

Opověď č.5)

Naše nemocnice nám posílá přes oddělení vzdělávání seznam, takže tam máme veškerý přehled a já si to nacházím na odborných společnostech Kardiologické společnosti atd. Většinou přes internet.

Opověď č.6)

Internet, email pozvánky z času, nebo náměstkyně nám posílá tipy na konference, které přicházejí jí.

Otázka č.8)

Preferovala byste vzdělávání z domova?

Odpověď č.1)

Vzhledem k tomu, že funguje e-learning tak si myslím, že tato nabídka je dostatečná.

Odpověď č.2)

Já osobně ne. Nenašla bych si na to čas.

Odpověď č.3)

Ano, pomůže to dohnat chybějící kredity. Není to úplně preferované.

Odpověď č.4)

Ne, beru to jako poslední možnost na dohnání kreditů.

Odpověď č.5)

Děvčata využívají e-learning, ale ne že by se jim to tak strašně líbilo, ale vzhledem k tomu, že nemají čas nahonit body k registraci.

Berou to už jako poslední možnost, aby opravdu nachytali hodně bodů. To je realita.

Odpověď č.6)

Ne, já bych se nedonutila.

Otázka č.9)

Slyšela jste někdy o e-learningu? Jaký na něj máte názor?

Odpověď č.1)

Ano, slyšela a jsem zároveň autorem. Pro rychlé nastřádání kreditů je to dobrá forma.

Opověď č.2)

Neslyšela. Nevím o tom.

Odpověď č.3)

Je docela dobře zpracovaný, málo lidí to využije.

Odpověď č.4)

Slyšela, ale nepreferuju to.

Odpověď č.5)

Je docela dobře zpracovaný.

Odpověď č.6)

Slyšela jsem, ale nevím. Raději se vzdělávám přímo.

Otázka č.10)

Podporuje Vás nemocnice ve vzdělávání? Pokud ano, tak jakým způsobem?

Odpověď č.1)

Ve formě nabídek vzdělávacích akcí. Eventuálně podpora při zařizování menších lokálních akcí, a nebo akcí v místě nemocnice.

Odpověď č.2)

Tak naše nemocnice nám umožňuje jeden den na seminář. Pokud máme zájem o nějaký kurz nebo školící akce žádáme vedení, které nám buďto tuto akci povolí nebo zamítne. Pokud jí povolí zaměstnavatel jí potom hradí a uvolňuje zaměstnance z práce. Pokud zamítne, všechno si hradí zaměstnanec sám, včetně volna z dovolené. Dále v nemocnici připravujeme certifikované kurzy ve spolupráci s firmami, opět je to na schválení vedení a je tam omezený počet míst pro sestřičky.

Podotázka č.10)

Podle čeho schvalují a zamítají požadavky na vzdělávací akce?

Odpověď podotázky č.1)

Nevím, asi podle financi, které má rozdělené pro konkrétní oddělení.

Odpověď č.3)

Dostávání emailu, pokud mají sestry zájem kontaktují manažerku, náměstkyni. Ke konci roku se vytváří plán školení, víceméně se školení opakuje. Ve volném čase. Možnost platby od zaměstnavatele. Přispívá finančně.

Odpověď č.4)

Dá se říct, že ano. Ve vzdělání nám nebrání ,pokud ho máme ve svém volnu.

Odpověď č.5)

Nebrání nám ve vzdělávání. Každý rok se zpracovávají seznamy koho, kam chceme poslat.. Nemocnice nám nikdy nezabránila. Podporuje veškeré odborné semináře.

Odpověď č.6)

Podporuje, pomaturitní specializační studium nám hradí úplně.

Na začátku roku si píšeme o jaké konference máme zájem, když nám je schválí ,tak je i zaplatí, pouze dopravu si zaměstnanec hradí sám. Nebo podle peněz.

Otázka č.11)

Myslíte si, že celoživotní vzdělávání ovlivňuje kvalitu Vaší práce? Mohla byste uvést na příkladu?

Odpověď č.1)

Jako svůj příklad uvádím vysokoškolské studium. Ve smyslu rozšířených vědomostí, které uplatňuji v praxi.

Odpověď č.2)

Já si myslím že ano, i ne. Ano, to je to, že si vyberu dle obsahu, co mě zajímá, co je pro mojí práci důležité. Ne, pokud honím kredity a beru, co zrovna je.

Odpověď č.3)

Ano, například nový výrobek, který je potřeba si prohlédnout a ozkoušet, nové metody, výzkum. Stomické pomůcky.

Odpověď č.4)

Ano, určitě ovlivňuje. Je spoustu nových trendů třeba v oblasti hojení ran.

Odpověď č.5)

Já si myslím, že ano. Je spoustu nových trendů. Bohužel před 25 lety, když jsem začala studovat to bylo jiné. Strašně se mění právo, to já beru jako velké plus.

Odpověď č.6)

Tak určitě, právě proto, že získáme nové znalosti. Teď byl seminář o péči o dementní pacienty, kupovali se pak kalendáře pro pacienty, barevné označení pokojů, dovolili jsme jim různé fotografie. Myslím, že mají určitý přínos.

Otázka č.12)

Jaký typ vzdělávacích aktivit nejčastěji doporučujete svým podřízeným?

Odpověď č.1)

Rozhodně to jsou konference. Eventuálně pomaturitní specializační studium.

Odpověď č.2)

Tak já jim doporučuju certifikované kurzy nebo konference, záleží na ceně i obsahu, aby to bylo z oboru.

Odpověď č.3)

Nechávám to na jejich zvážení, na nabídce, na potřeby sestry, co by měly slyšet.

Odpověď č.4)

Určitě odborné konference a pomaturitní specializační vzdělávání.

Odpověď č.5)

Naše děvčata hodně jezdí na ty pomaturitka. Hodně konference, semináře.

Odpověď č.6)

Sestřičky tady na oddělení jsou hodně aktivní, hodně si hledají semináře.

Pomaturitní specializace.

Otázka č.13)

Kde byste hledala informace, které se týkají kvality a bezpečí ve Vaší nemocnici?

Odpověď č.1)

Manadesk, to je nemocniční intranet, kde se nachází veškeré informace, řídící dokumenty ze všech oborů, a pokud si i tak nejsem jistá, manažerka je vždy k dispozici.

Odpověď č.2)

Intranet, Manadesk.

Otázka č.13)

Kde byste hledala informace, které se týkají kvality a bezpečí ve Vaší nemocnici?

Odpověď č.3)

Vedoucí pracovník, by to měl znát, legislativa, norma, standardy, vedení, nabídky.

Odpověď č.4)

Na intranetu nemocnice, a od manažerů nemocnice

Odpověď č.5)

Přes intranet. Máme radu kvality, lokální manažery. To co se týká kvality já si všechno vyhledám na intranetu. I já sama jsem v radě kvality a jsem i manažerkou kvality za naše oddělení, takže já ty informace dostavám ihned od oddělení kvality a přenášíme je k nám.

Odpověď č.6)

Jsme akreditovaná nemocnice. Standardy a informace v nemocnici jsou.

Otázka č.14)

Jak se v oblasti kvality a bezpečí vzdělávají vaši podřízení?

Odpověď č.1)

Jednak jsou to vnitřní směrnice, a také pravidelná školení, které probíhají na tyto témata.

Odpověď č.2)

Právě na tomto intranetu, 1x ročně se provádí jeho aktualizace standardů i různých nařízení ředitele. Dále při provozních schůzích. A kontrola zaměstnanců při auditech.

Odpověď č.3)

Sestry se musí neustále vzdělávat v oblasti kvality a bezpečí, nemocnice prošla akreditací brzo bude reakreditace a je potřeba neustále zvyšovat svoje vědomosti.

Odpověď č.4)

Hodně je posíláme na odborné konference, jednou za měsíc máme sezení, kde se všechno probere a zjišťuje se celková informovanost. Klasicky ve standardech, zákonech, normách.

Odpověď č.5)

Je to prostřednictvím intranetu, kde jsou veškeré informace. Každý náš zaměstnanec se na to dostane. To co je nejdůležitější probereme na provozních schůzích, které jsou jednou měsíčně. A když je něco urgentního, tak máme každé ráno hlášení a to co je urgence, tak se to zařazuje do programu okamžitě.

Odpověď č.6)

Akreditace, priorita, management rizik , který byl vytvořen s náměstkyní. Soutěžíme v soutěži bezpečná nemocnice.

Otázka č.15)

Informuje Vás manažer kvality o novinkách v oblasti kvality a bezpečí?

Rozumíte vždy jeho sdělení? Máte prostor pro dotazy?

Odpověď č.1)

Ano, informace dostáváme, pokud nerozumím bez problému vznesu dotaz. Vedení nám vychází hodně vstříc.

Odpověď č.2)

Informace jsou předávány na poradě vrchních sester, máme prostor pro dotazy eventuálně na vysvětlení nejasností. Dále informace předáváme podřízeným, kteří mají také možnost se nás na cokoli zeptat, když něčemu nerozumí.

Odpověď č.3)

Ano, rozumím. Pokud ne, zeptám se.

Odpověď č.4)

Náměstkyně nás o novinkách informuje na poradách, pokud je něco akutní řeší se to ihned. Většinou jsou informace srozumitelné, když nejsou tak máme možnost se zeptat.

Odpověď č.5)

Ano, ano. Já když tomu nerozumím, tak se zeptám. Někdy je to špatně formulovaný, ale máme možnost se zeptat a máme i prostor pro dotazy

Odpověď č.6)

Určitě, máme prostor pro dotazy,. Náměstkyně nás informuje na poradách, máme intranet. Většinou dost srozumitelné.

Otázka č.16)

Jaké nejčastější nežádoucí události se objevují u vás na oddělení? Myslíte si, že by se jím dalo zabránit kvalitnějším školením?

Odpověď č.1)

Myslím, že patříme mezi klasická oddělení, kde se nejčastěji objevují pády pacientů a poranění ostrým předmětem. Zabránit kvalitnějším školením, nemyslím si, ale rozhodně je ku prospěchu věci opakovat.

Odpověď č.2)

Tak u nás jsou to pády, školení je prospěšné, ale vzhledem ke stavům pacientů, stáří, operace. Tak je to trochu sporné.

Odpověď č.3)

Pád pacienta, školením tomu zabránit nejde, jde hodně o individualitu pacienta. Zaměstnanci jsou dostatečně proškolování o prevenci rizika pádu.

Červenec byl zaznamenán 1 pád, bez prodloužené hospitalizace, bez zranění.

Odpověď č.4)

Nejčastěji je to pád pacientů, nemyslím si, ale že by to byla vina sester, prostě když u nich nestojíte 24h denně může se to stát.

Odpověď č.5)

Je to pád pacientů. Je to nejčastější, že ty lidi opravdu uklouznout, jsou zmatení, nebo se to někdy stane, že jsou agresivní, ale nezabráníte tomu, protože někdy jsou ovlivnění farmaky, a když ten člověk má nějakou poruchu vnímání, tak to neudělá naschvál. Lidi školíme, že důležitá je prevence.

Odpověď č.6)

Pochybení je u nás nejčastější pád pacientů, dřív útěky pacientů. Teď už je oddělení uzavřené, takže to se podařilo plně odstranit.

Pádům se neubráníme, protože nemáme dostatek personálu na neustálé hlídání pacientů.

Otázka č.17)

Kolik procent Vašich sester má vysokoškolské vzdělání?

Odpověď č.1)

14

Odpověď č.2)

8

Odpověď č.3)

0,78

Odpověď č.4)

Odpověď č.5)

V současné době to budou 3%, protože vysokoškolsky vzdělané sestry nechtějí pracovat u lůžka.

Odpověď č.6)

0,76

Otázka č.18)

Domníváte se, že vysokoškolsky vzdělané sestry poskytují ošetřovatelskou péči více bezpečněji a kvalitněji, než sestry bez vysokoškolského vzdělání?

Odpověď č.1)

Nemyslím si to, záleží na konkrétním člověku a jeho přístupu k práci a jeho použitelnosti v praxi.

Odpověď č.2)

Já si myslím, že ano. Mají to najeté teoreticky, spoustu toho vědí a převést to do praxe není zas takový problém. Navíc mají všeobecný přehled jak o ošetřovatelství, tak o managementu, etice, nebo právu.

Odpověď č.3)

Ne, to si nemyslím.

Odpověď č.4)

Je to hodně individuální, ale myslím si, že vysokoškolsky vzdělané sestry mají větší přehled o té teorii a tak všeobecně, což je dobrým základem pro praxi. Moc sester, co mají vysokou pak nechtějí pracovat u lůžka.

Odpověď č.5)

Ne, ty holky nemají základy ošetřovatelství. A málo sester tu práci dělá proto, že tu práci chce dělat. Mezi nimi jsou výjimky, někdy tak excelentní holčiny, ale ty většinou nezůstanou u lůžka, jdou dělat nějakou pozici manažerky. Je to smutná realita.

Odpověď č.6)

Myslím si, že vysokoškolské vzdělávání prohlubuje vědomosti, ale myslím, že zkušenosti jsou důležitější. Sestřička, která je po škole, není tak praktická, zkušená jako sestry, který tady dělají 20 let. To si myslím, že ta praxe má větší váhu, než to vzdělání.

Otázka č.19)

Došlo u Vás na oddělení k pádu pacienta? Jaké máte opatření pro zabránění pádu pacienta?

Odpověď č.1)

K pádu určitě došlo a mezi opatření pasivní ve formě nových lůžek s integrovanými zábranami, cedulky na lůžkách s informací, aby pacienti nevstávali, cedule na mokré podlahy nebo aktivně doprovody pacientů, ale na to někdy není dost personálu. Pacient vstane ještě než sestřička stihne přijít, neodhadne situaci svého stavu, zamotá se mu hlava a upadne.

Odpověď č.2)

U nás dochází k pádům. Prvotní prevence je edukace pacienta, dáváme mu signalizaci k dosahu, pokud je pacient ve zdravotním stavu, který vyžaduje postranice, tak je má. Edukuje se o správné obuvi, označujeme mokrou podlahu, měl by být prostor na pokojích, což u nás na interně není skoro možné vzhledem k přistýlkám. Pokud to vyžaduje stav pacienta používáme i kurtace.

Odpověď č.3)

Ano, došlo. Nejčastější nežádoucí událost.

Při přijmu seznámení s oddělením, informování o jeho režimu, co může co nesmí. Určitě signalizační zařízení. Nácvik chůze o berlích. Většinou, ale ani preventivní opatření a informovanost sester a pacientů nestačí. Pacient neodhadne míru závažnosti stavu po 2 krocích upadne. Je to o pacientech.

Odpověď č.4)

Došlo a dochází, prevence je důležitá, to dodržujeme. Máme postranice, kartičky na rizika pádu, signalizaci, k dispozici jsou na půjčení berličky, chodítka, cedulky na mokrou podlahu. Vysvětlujeme jim důležitost dobrého obutí, poučujeme je jak správně vstávat. Různá madla v koupelnách, na chodbách. Je toho dost.

Odpověď č.5)

Uklouznutí. Prevence, dopomoc, elektrické postele, ale je to problém. Nemáte tolik personálu, aby byl neustále u pacienta.

Odpověď č.6)

Ano, často. Máme postranice, signalizace, kartičky, berle, zajištění chodítka, v koupelnách protiskluzové podložky

Otázka č.20)

Došlo u Vás na oddělení k záměně pacienta? Jaké máte opatření pro zabránění záměny pacientů?

Odpověď č.1)

Nejsem si vědoma tohoto incidentu, jako prevence fungují identifikační náramky, štítky na lůžkách, veškeré označení ošetřovatelské dokumentace štítky, Sestřičky si to opravdu hlídají.

Odpověď č.2)

Došlo k záměně pacienta, byla to chyba personálu. Pacient šel dvakrát po sobě na ultrazvuk, měl jít samozřejmě jen jednou, ale druhou žádanku sestra zaměnila, hned se na to, ale přišlo. Pacienti mají identifikační náramky, označení na postelích, dále se sestry musí ptát na jméno, oslovují je jménem, dále kontrola z žádankou.

Odpověď č.3)

Ne, k záměně u nás na oddělení nedošlo. Pokud máme shodu jmen, pacienti jsou odděleni. Pokud to jde, je každý na jiné straně oddělení.

Odpověď č.4)

Tak to si nevybavuju, myslím si ,že ne. Určitě nějaké skoro pochybení, kdy si to sestřička uvědomila až po několikáté kontrole. Pokud máme shodu jmen, tak určitě karty na postelích na hlavní nástěnce v sesterně, snažíme se je dávat odděleně, tak aby jedna sestra ze směny neměla oba dva pacienty se shodou. Kontrola identifikačních náramků.

Odpověď č.5)

Stalo se, že ty děvčata zamění štítky, když se bere krev. Ověřila jsi jméno, příjmení, datum narození, bohužel byla shoda jmen i data a sestřička už si nezkontrolovala rodné číslo.

Odpověď č.6)

Management rizik, pokud jsou pacienti se shodným jménem. Tabulka označená shoda jmen, na postelích, z boku na zkumavkách pro upozornění laboratoře.

Příloha E – Potvrzení o účasti na školení

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Pardubice, Studentská 95, 532 10 Pardubice 2, IČO 00216275

Potvrzení o účasti na školení:

Práce se software ATLAS.ti

Šulcová Hedvika

Typ účasti: pasivní

Délka trvání školicí akce: 4 hodiny

Pardubice, 15. 9. 2015

Ing. Jana Holá, Ph.D.
garant akce

Inovace studijních programů a internacionalizace FZS
Projekt reg. číslo: CZ.1.07/2.2.00/28.0265
Univerzita Pardubice, Fakulta zdravotnických studií, Studentská 95, 530 09 Pardubice, IČ 00216275
kontaktní osoba Ing. Hana Theer Vítková, telefon 466 037 800, e-mail: hana.theervitkova@upce.cz